


Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina

View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk

brought to you by  **CORE**

provided by Red de Bibliotecas Virtuales de Ciencias Sociales de América Latina y...

Escriben: Enrique de la Garza Toledo, Héctor Palomino, Héctor Lucena, Juan Bernardo Rosado Duque, Macio Pochmann y Jeff Hermanson.

ISBN 987-1183-21-6

Buenos Aires: CLACSO, 2005

(23 x 16 cm)

Este libro es resultado de la reunión del Grupo de Trabajo de CLACSO "Modelos Económicos, Trabajo y Actores Sociales" que se llevó a cabo en Buenos Aires los días 17 y 18 de octubre de 2002.

En América Latina, en la mayoría de los países se observa una disminución del empleo industrial en aras de los servicios precarios. Sin embargo, los países maquiladores como México y algunos de Centroamérica han mantenido proporciones elevadas de empleo manufacturero. El neoliberalismo en la región también llevó a una intensificación del individualismo en las clases medias así como al surgimiento de nuevos movimientos sociales. Estos movimientos no son los ecologistas o feministas, sino el nuevo indigenismo globalizado como el de Chiapas, Ecuador y parte de Bolivia; los movimientos sociales de caceroleros y piqueteros de Argentina de su última crisis; el movimiento por el agua en Cochabamba; la impresionante caída del gobierno en Bolivia en 2003 que permitirá a los estudiosos reformular muchas de sus superficiales tesis postmodernas del fin de los grandes proyectos, los grandes sujetos, las grandes demandas, justamente cuando el pueblo se levantó en torno de un intento de desnacionalización del gas dirigido por la casi occisa Central Obrera Boliviana, y cuando se le sumaron los movimientos de cocacoleros, indígenas y pobladores, todos formando un gran frente y, todavía más, logrando deponer al gobierno en plena época del Imperio Norteamericano. Estos movimientos deberían mover a la reflexión acerca de la validez de las tesis pesimistas que predominaron después del derrumbe del socialismo real. Es ahora cuando surge el movimiento de los sin tierra en Brasil, cuando las luchas sindicales se ven seriamente afectadas por el conflicto militar en Colombia, cuando los trabajadores organizados se dividen en Venezuela en torno de una disputa por el poder político que moviliza a toda la nación.

INDICE

Enrique de la Garza Toledo

Introducción

[Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado](#)

Héctor Palomino

[Los sindicatos y los movimientos sociales emergentes del colapso neoliberal en Argentina](#)

Héctor Lucena

[La crisis política en Venezuela: repercusiones y respuestas del movimiento sindical](#)

Juan Bernardo Rosado Duque

[El sindicalismo colombiano: actor social en medio de la guerra, y el temor a la libertad](#)

Thomas Kruse

[La "Guerra del Agua" en Cochabamba, Bolivia: terrenos complejos, convergencias nuevas](#)

Marcio Pochmann

[Desafios atuais do sindicalismo brasileiro](#)

Jeff Hermanson y Enrique de la Garza Toledo

[El corporativismo y las nuevas luchas en las maquilas de México](#)

INTRODUCCIÓN

DEL CONCEPTO AMPLIADO DE TRABAJO AL DE SUJETO LABORAL AMPLIADO

LOS LÍMITES DEL CONCEPTO RESTRINGIDO CLÁSICO DE TRABAJO

La heterogeneidad de las formas del trabajo no es una novedad ni en el capitalismo ni en modos de producción anteriores. Dos concepciones teóricas, relacionadas con el avance del trabajo asalariado en las sociedades modernas, llevaron a la visión restringida del concepto de trabajo. Una fue la neoclásica, para la cual no hay otro trabajo a considerar sino el asalariado, el que se compra y se vende por un salario. La otra fue la marxista clásica, donde el concepto de trabajo no queda restringido al asalariado, y se reconoce como trabajo a toda actividad relacionada con la riqueza material de la sociedad, no sólo con la generación de valores de cambio. Sin embargo, el mismo fenómeno socioeconómico de avance del trabajo asalariado capitalista en el siglo XIX que sirvió de terreno empírico a los neoclásicos para pensar el concepto restringido de trabajo implicó para el marxismo no la exclusividad, pero sí el privilegio del trabajo asalariado capitalista, que es una de las formas del trabajo asalariado, el que implica, además de la compra-venta de fuerza de trabajo, el que el trabajo genere valores de uso dedicados al intercambio en el mercado. Por otra parte, la producción capitalista en el siglo XIX se podía realizar en forma manu-

facturera (sin implicar el maquinismo) o en forma maquinística, con la consecuente subsunción formal y real del trabajo al capital. Este tipo de trabajo asalariado capitalista, que genera plusvalía y que se realiza maquinísticamente con grandes concentraciones de obreros, fue privilegiado por el marxismo, porque se suponía que en estas condiciones de explotación y alienación modernas surgiría con mayor probabilidad el sujeto obrero que encabezaría la revolución anticapitalista. Es decir, el privilegio de cierto tipo de trabajo por parte del marxismo no se justificaba únicamente a partir de su teoría de la producción y del mercado, sino de cómo podría surgir el sujeto de la revolución. Lo anterior no implica que se ignorase que coexistían con el obrero industrial de la gran empresa otros trabajadores en empresas capitalistas de servicios, agricultura e incluso ubicados en formas productivas no capitalistas al mismo tiempo. La Sociología del Trabajo es heredera de preocupaciones semejantes y trata, influenciada por el marxismo como en P. Naville, Friedman e incluso en Touraine, y a pesar de su disputa con el mismo, de construir una teoría alternativa igualmente preocupada por la constitución de sujetos obreros alternativos. Esta Sociología del Trabajo también privilegió como objeto de estudio al obrero industrial de la gran empresa, se preocupó por sus reestructuraciones, pero dirigió poco la mirada hacia otros sectores de trabajadores. De tal manera que la mayoría de los conceptos acuñados por esta disciplina siguen arrastrando sus orígenes industriales y modernos. En estas preferencias también había un evolucionismo explícito o implícito, en donde la gran empresa habría de barrer con formas precapitalistas de producción, y el proceso de proletarización casi se universalizaría con el desarrollo del capitalismo. Pero desde hace varios decenios, el empleo en la industria en el mundo ha disminuido en favor de los servicios, las micro y pequeñas empresas en el tercer mundo no han tendido a disminuir, y los trabajos precarios se han incrementado, junto a la aparición de nuevas calificaciones. Es decir, la importancia de los trabajos no clásicos se ha incrementado.

La importancia clásica del trabajo asalariado en la gran industria derivaba de la constatación de su relevancia en la creación del producto nacional, al menos en los países desarrollados, pero también de la identificación entre estructura productiva y sujeto. Esto frente a la decadencia en el primer mundo del empleo agrícola y la aparición todavía incipiente de servicios modernos. Y, efectivamente, países des-

arrollados, como los del Norte de Europa, se convirtieron en la primera mitad del siglo XX en sociedades de asalariados industriales.

Sin embargo, la emergencia primero de los servicios modernos y precarios, y luego de muchas otras actividades precarias, asalariadas o no, abre una brecha en las teorizaciones y conceptos clásicos sobre el trabajo. Por un lado, la necesidad de incorporar a los servicios al análisis de las ocupaciones y los procesos productivos introduce especificidades que hacen dudar de algunas de las características clásicas del trabajo como algo universal: si los servicios implican que el producto no es separable de quien lo produce o quien lo consume, es decir, que el proceso productivo implica compactaciones entre la actividad del trabajador que lo produce en el momento de su generación, la distribución a los consumidores y el acto del consumo, esto significa una reformulación de quiénes son los actores en el proceso productivo. Si el servicio es capitalista, seguirán presentes trabajadores asalariados y empresarios, con los respectivos mandos medios, pero entrará de manera directa en el proceso de producción un tercer actor que no se presenta como asalariado ni como patrón: el consumidor, el usuario, etc. Y entra de manera directa porque el producto –salud, educación, servicios bancarios, de restaurante, de transporte– no se puede generar sin su presencia en momentos clave del proceso de producción. Dado que estos servicios no se pueden almacenar, tienen finalmente que consumirse en un momento de la producción. De tal modo que la manera de consumir es al mismo tiempo forma de producción, y especialmente, complica el problema de las relaciones sociales y de poder dentro del proceso de producción.

Por otra parte, el surgimiento de muchos *servicios productivos* para las empresas –de reparación, diseño, ingeniería, etc.– abre la posibilidad de una extensión de la manufactura directamente hacia servicios que incorporan valor al producto material o inmaterial final. Vistos en forma aislada, habría que separarlos de la manufactura, cuando en realidad son parte integrante de la valorización en la misma. Es decir, dentro de la propia manufactura se complica la noción de proceso productivo y de cuáles son sus límites, y esto sin considerar las labores ahora frecuentes de subcontratación.

La situación se complica cuando se considera un nivel menos abstracto y más actual del trabajo de distribución, que podría agregar nuevo valor al producto al considerar que este valor tiene un aspecto material y otro de carácter simbólico.

Otro tanto sucede con el campo de la reproducción de la mano de obra diferenciada de la producción material fabril o de los *servicios fabriles*, concepto que puede ser discutible pero que remite al originario de fábrica, acuñado para la industria. El concepto de dependencia de la máquina puede mover a ampliar dicho concepto de fábrica a los servicios, para no subsumir a los servicios modernos simplemente en el de empresa, que es sin duda menos analítico que el de fábrica. Antaño, en el trabajo del campesino o del artesano, pero también en las unidades micro, en el trabajo a domicilio, en el del autoempleado, en el trabajo familiar, los espacios reproductivos con creación de valor y los de reproducción genérica de la fuerza de trabajo, como alimentarse, dormir, esparcimiento y cuidado de los hijos, se superponen. Y este antiguo fenómeno, opacado ante la fábrica capitalista que segmentó los tiempos y espacios de producción de los de reproducción genérica, no recibió la debida atención desde el punto de vista productivo, reproductivo y para la constitución de subjetividades y acciones colectivas.

Finalmente, la sociología y la antropología, específicamente aquellas corrientes críticas de la alienación capitalista, tuvieron en mente la dorada época de la comunidad pequeña, con relaciones cara a cara, y vieron en estas las fuentes de la constitución de la sociedad y de la propia subjetividad. Los conceptos de mundo de vida (contrapuesto al de trabajo en Haberlas), interacción simbólica e intersubjetividad de Shutz, remiten a estos microniveles en las relaciones sociales que son vistas como constitutivas del todo social. Pero la constitución de subjetividad y de identidad, incluso la conformación de formas de acción colectiva, pueden no requerir del cara a cara entre los sujetos individuales. Dicha identidad puede surgir a través de los medios de comunicación masivos, de las telecomunicaciones, de Internet, y no necesariamente tiene que cristalizar en la manifestación o el motín callejeros. Así sucede con una parte de los trabajos actuales todavía minoritarios, en los que los canales de constitución del colectivo de trabajadores se dan a través de una red virtual sin el cara a cara de antiguos trabajos, que por otra parte siempre fue exagerado, sobre todo en empresas tradicionales muy grandes, cuya distribución funcional de tareas limitaba el cara a cara a los trabajadores de la misma sección. Es decir, en los teletrabajos se transita del cara a cara a la pantalla-pantalla, aunque detrás hay hombres y no simplemente sistemas informáticos.

Las interfases entre trabajo y no trabajo, y la nueva importancia de los trabajos no industriales, llevan sin duda al concepto ampliado de trabajo: implican un objeto de trabajo, que puede ser material o inmaterial, en particular la revalorización de objetos simbólicos de trabajo; una actividad laboral que no sólo implica lo físico y lo intelectual, sino más analíticamente las caras objetiva y subjetiva de dicha actividad. Esta actividad es finalista, dado que supone que el producto existe, como decía Marx, dos veces: una en la subjetividad y otra objetivada, aunque las objetivaciones pueden serlo también de los significados. La conexión entre medios y fines en el trabajo pone en juego a todos los campos de la subjetividad y no sólo a los de carácter cognitivo o bien científicos, en particular porque trabajar es relación con objetos que pueden provenir de la naturaleza, pero específicamente es interacción social de manera inmediata o mediata, con sus componentes físicos y subjetivos. La especificidad de cada trabajo no proviene de las características del objeto, ni de las actividades mismas, ni del tipo de producto, sino de la articulación de este proceso de producir con determinadas relaciones sociales amplias, con relaciones de poder, de interés, de influencia, culturales.

Finalmente, los límites entre trabajo y no trabajo no son naturales o universales, sino que dependen de las propias concepciones sociales dominantes en este respecto.

TRABAJO Y CONSTITUCIÓN DE SUJETOS LABORALES

En teorías estructuralistas en desuso se pensó que la situación estructural, en particular en determinadas estructuras productivas, era lo más determinante en la constitución de sujetos sociales, de sujetos por esto laborales. Es decir, que las condiciones de explotación, de alienación y de control sobre el proceso productivo determinarían la conformación de uno o más sujetos laborales. Sin embargo, el estructuralismo está oficialmente muerto, aunque saca la cabeza continuamente, de manera vergonzante, en teorías actuales. Hay gran consenso acerca de que no bastan las situaciones estructurales para explicar la identidad y la acción colectiva. Que al estructuralismo le falta, al menos, la mediación cultural y subjetiva, aunque la postmodernidad tampoco prueba en forma suficiente que el mundo del trabajo ha dejado de ser importante para muchos habitantes de este planeta. La propuesta del cambio del *homo faber* al *homo mall* y del consumo habla más de un sector minoritario de *yuppies* que de la mayoría de

los humanos. Las predicciones del fin del trabajo no se han cumplido ni en su forma optimista –aumento del tiempo libre con trabajos automatizados– ni en la pesimista –sociedad del vagabundaje sin oficio ni beneficio ante la falta de puestos de trabajo por la automatización. La reducción del tiempo de trabajo en el neoliberalismo no es apreciable, y la competencia acrecentada en los mercados requiere de una marcha atrás de las últimas tendencias del estado benefactor tardío, sobre todo frente a las largas jornadas en el tercer mundo. Tampoco la gente que no encuentra empleo en el sector formal permanece en la inactividad, ya que menudean los trabajos a tiempo parcial, por horas, por temporada, los de los migrantes, los informales, los no estructurados, los precarios. No es la sociedad del no trabajo, sino la de la polarización entre las ocupaciones modernas bien remuneradas con altas y nuevas calificaciones, y las precarias, inseguras, y mayoritarias en el mundo. Es decir, la utopía neoliberal no se ha cumplido, la mayoría de la humanidad no ha transitado hacia la sociedad de la información, ni a la nueva economía, ni a la flexibilidad creativa de manera generalizada, sin desconocer la existencia al mismo tiempo de estas nuevas realidades.

El problema de fondo siempre ha sido que en la constitución de identidades y movimientos sociales no sólo influye el mundo del trabajo, sino otros mundos de vida y otros niveles de realidad de segundo o tercer orden, diferentes del cara a cara. De estos niveles pueden importar sus presiones estructurales, pero la conformación de sujetos colectivos no depende sólo de aquellas, porque entre estructura y acción social media la subjetividad, entendida como proceso de dar sentido que echa mano de códigos culturales a través de la formación de configuraciones de sentido para las situaciones concretas, en un espacio viable de significaciones más que de determinación cultural. En esta medida, la eficiencia de las estructuras y vivencias del mundo del trabajo puede ser variable en la conformación de identidades y acciones colectivas, porque un trabajador no sólo comparte con otros el espacio laboral sino que tiene interacciones y experiencias en otros mundos, articulados de manera inmediata o no con el del trabajo. Además, la identidad no se da en abstracto sino con respecto a determinado problema, espacio de relaciones sociales o enemigo. Así, un mismo individuo puede compartir identidades colectivas con diferentes sujetos y, en esta medida, accionar colectivamente en diversos espacios. De tal forma que la eficacia de la vida laboral tendrá que probarse en concreto más que suponerse en todos los casos; punto de

vista que no coincide con el opuesto a la determinación laboral, el de nuevas determinaciones identitarias en el consumo, en el ocio o en la familia: para estos mundos de vida también estamos obligados a probar su pertinencia en los movimientos sociales concretos. De esta manera, resulta impropio la tesis del fin de la acción obrera por la heterogeneidad de las ocupaciones que impedirían la formación de identidades colectivas amplias, simplemente porque estas no pueden depender solamente del espacio laboral y porque la identidad es siempre *para*, no *en sí*. No se trata de soslayar la nueva heterogeneidad laboral, pero tampoco de atribuirle tramposamente la determinación última de la identidad colectiva.

Las identidades y acciones colectivas pueden tener relación intensa o débil con la vida del trabajo. Además, los mundos del consumo, del esparcimiento, de la familia, pueden reconocer superposiciones con las actividades productivas. Es decir, a un concepto de trabajo ampliado debe seguir otro de sujetos laborales ampliados. Los sujetos laborales ampliados no son aquellos cuya acción colectiva depende fundamentalmente de la experiencia, organización, demandas laborales, específicamente en torno de la relación capital-trabajo: esta es la concepción estrecha de trabajo y de sujeto laboral. La concepción ampliada implica que puede haber eficiencia identitaria también en los trabajos no capitalistas, con sus demandas y formas de lucha y organización, pero también que los sujetos se pueden constituir en territorios y tiempos no laborales, aunque teniendo un pie, o una uña, de vinculación con lo laboral ampliado. Puede ser el caso de movimientos de desempleados que no luchan por su reinstalación sino por la apertura de nuevas fuentes de empleo. En estos casos, su actividad e identidad no se conforman en torno de una relación laboral específica sino que se ubican en el sistema capitalista en su conjunto, y su acción se dirige en contra del gobierno y sus políticas económicas y de empleo; su espacio y tiempo de protesta no son la empresa ni el tiempo de trabajo, sino la calle, el barrio, la plaza pública. Detrás, aunque no de manera inmediata, están sus experiencias laborales, pero también la familia, el barrio, el consumo; a veces los sindicatos pueden ampliar su organización para incluirlos, pero esto no es necesario para que lleguen a realizar acciones colectivas. Sus demandas no van en contra de un patrón en particular sino en contra de la sociedad de la polarización entre pocos ganadores y muchos perdedores.

Vivir del trabajo no garantiza sentirse identificados, y la mayor parte de los humanos tienen que vivir del trabajo, aunque este sea

muy precario o de tiempo parcial. Vivir del trabajo supone que se participa en un mundo de vida que es importante aunque sólo sea por el ingreso recibido a través de esta actividad. Se pueden tener sentimientos diversos con respecto al mundo del trabajo (amor, odio, indiferencia), pero su eficiencia en el individualismo, la solidaridad, lo comunitario, la acción colectiva, tendrá que investigarse en situaciones concretas más que pretender generalizarse en abstracto. Asimismo, seguramente, no basta con analizar las presiones y experiencias en un solo mundo de vida para explicar la emergencia de la acción colectiva. En otras palabras, la diversidad de experiencias de trabajo y de no trabajo, compartidas no obstante en determinados niveles de abstracción, puede contribuir a las formas de dar sentido de los participantes en estos espacios de relaciones sociales y a la conformación de sujetos sociales diversos. Estos sujetos, no por principio postmoderno, tienen que permanecer desarticulados. La desarticulación del cara a cara puede llegar a articularse a través de sus prácticas en formas virtuales o simplemente imaginarias.

Es decir: en el neoliberalismo, con la reestructuración productiva y de los mercados de trabajo y la globalización, unos sujetos declinan y otros repuntan, y su conformación no depende siempre del cara a cara ni tiene que estar reducido a las fronteras nacionales.

AMÉRICA LATINA, SINDICATOS Y NUEVOS SUJETOS SOCIALES

En América Latina, en la mayoría de sus países, hay decadencia del empleo industrial en aras de los servicios precarios. Sin embargo, los países maquiladores como México, y algunos de Centroamérica, han mantenido proporciones elevadas de empleo manufacturero. El neoliberalismo en la región llevó también a una intensificación del individualismo en las clases medias, así como al surgimiento de nuevos movimientos sociales. Estos movimientos no son los ecologistas o feministas, sino el nuevo indigenismo globalizado de Chiapas, Ecuador y parte de Bolivia; los movimientos sociales de *caceroleros* y *piqueteros* de la última crisis Argentina; el movimiento por el Agua en Cochabamba; la impresionante caída del gobierno en Bolivia en 2003, que permitirá a los estudiosos reformular muchas de sus superficiales tesis postmodernas del fin de los grandes proyectos, de los grandes sujetos, de las grandes demandas, justamente cuando el pueblo se levantó, dirigido por la casi occisa Central Obrero Boliviana, contra un intento de desnacionalización del gas, y cuando se le sumaron los

movimientos de cocaleros, de indígenas y de pobladores, todos formando un gran frente e inclusive logrando deponer al gobierno en plena época del Imperio Americano. Estos movimientos deberían mover a la reflexión acerca de la validez de las tesis pesimistas que predominaron después del derrumbe del socialismo real. Es ahora cuando surge el movimiento de los sin tierra en Brasil, cuando nadie daba un centavo por los labradores, cuando las luchas sindicales sufren la terrible mediación de la guerra en Colombia, cuando los trabajadores organizados se dividen en Venezuela en torno a una disputa por el poder político que moviliza a toda la nación.

De esto trata el libro que presentamos. De cómo los sindicatos en América Latina en general se han visto rebasados y quedaron pasmados frente a estos nuevos movimientos sociales; de cómo se ha intentado englobar a los nuevos sujetos, por ejemplo la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA); y, finalmente, de cómo a veces han reconocido su autonomía y entablado relaciones más igualitarias sin proclamarse, como en el pasado, vanguardia no ganada en la lucha práctica.

Este libro nos habla del presente de estos nuevos movimientos sociales y sus encuentros y desencuentros con los sindicatos, pero avizora también un futuro que no será la simple repetición de las hegemónicas centradas en sujetos obreros que no pueden reclamar fácilmente la centralidad en el concierto de los futuros frentes antineoliberales. La perspectiva teórica que subyace se encuentra lejos de las abstracciones indeterminadas de Antonio Negri. Para nosotros, el Imperio tiene territorialidad y encarna en sujetos identificables: las multinacionales, el capital financiero, los organismos como el FMI y el Banco Mundial, el gobierno norteamericano y sus aliados desarrollados y subdesarrollados. Asimismo, la resistencia no es producto de un fantástico sujeto universal productor directo o indirecto de plusvalía llamado *obrero social*, sino de una multiplicidad de sujetos, cuya articulación no está garantizada si no se demuestra en la práctica.

Enrique de la Garza Toledo

HÉCTOR PALOMINO*

LOS SINDICATOS Y LOS MOVIMIENTOS SOCIALES EMERGENTES DEL COLAPSO NEOLIBERAL EN ARGENTINA**

INTRODUCCIÓN

Los nuevos movimientos emergentes en la escena pública desde diciembre de 2001 en Argentina reflejan los esfuerzos de reconstrucción de los lazos sociales a través de nuevas formas de organización. La visibilidad de estos movimientos y su creciente legitimidad, así como su expansión y sus mecanismos de articulación recíproca, surgieron del colapso institucional que abarcó a la cúspide del poder político, la moneda e incluso los valores que sustentaron el modelo

* Licenciado en Sociología, docente de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, Coordinador del Grupo de Trabajo de CLACSO especializado en temas laborales.

**Este texto reúne material de diversos trabajos de investigación sobre movimientos sociales: las conclusiones de un documento sobre los movimientos sociales realizado a pedido del PNUD para su Informe de Desarrollo Humano 2002; los artículos de Palomino y Pastrana (2003a) y de Palomino, Héctor (2002); los aportes para la discusión de estas ideas del grupo de investigadores sobre *Movimientos sociales emergentes* de la Universidad de San Martín, Graciela Di Marco, Susana Méndez, Ramón Altamirano y Mirta Palomino; el aporte del grupo de ayudantes de la Cátedra de Relaciones de Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, que colaboraron en la investigación sobre El Movimiento de Empresas Recuperadas.

neoliberal de los noventa. Sin embargo, la mayoría de estos movimientos reconoce orígenes previos, con la única excepción de las asambleas barriales, herederas directas de aquel colapso. De allí que las nuevas formas de asociatividad no deberían asignarse a un supuesto vacío producido por el quiebre del modelo neoliberal, sino más bien atribuirse en gran medida a la desestructuración social que acrecentó su funcionamiento pleno.

En la primera parte de este texto se detallan brevemente algunos de los rasgos generales de estos movimientos, enfatizando el carácter de reconstrucción de lazos sociales que preside su constitución. En la segunda parte se aborda directamente el movimiento de empresas recuperadas que suscitó un fuerte interés entre los miembros del Grupo de Trabajo de CLACSO especializado en temas laborales en el seminario realizado en octubre de 2002 en Buenos Aires.

LA RECONSTRUCCIÓN DE LAZOS SOCIALES A TRAVÉS DE LOS MOVIMIENTOS¹

EL CONTEXTO DE SURGIMIENTO DE LOS MOVIMIENTOS

El crecimiento de la desocupación, la precarización laboral y la pobreza que caracterizaron a la década del noventa, particularmente en su segunda mitad, afectaron considerablemente las condiciones de existencia de los sectores populares. Precisamente, la base social de *cartoneros* y *piqueteros* se configuró a partir de las *masas en disponibilidad* surgidas de la desarticulación del mercado de trabajo. Este impacto se extendió a los *trabajadores de empresas recuperadas* afectados centralmente por la desindustrialización, un proceso característico del modelo económico social de los noventa. Pero las consecuencias negativas de este afectaron también a las clases medias, quebrando el centro de la estratificación social. De allí que fueran los denominados *nuevos pobres* quienes iniciaron, ya hacia mediados de la pasada década, el intercambio de bienes y servicios en redes de trueque.

En la base de varios de estos movimientos se localizan en primer lugar las necesidades de subsistencia, un aspecto común de espacios organizativos que en la época de su surgimiento se diferenciaban entre sí por sus orígenes de clase. Estas necesidades impulsaron diversas formas de auto-organización para presionar por el acceso a subsi-

¹ Esta primera parte sigue los lineamientos del artículo realizado por Héctor Palomino en colaboración con Ernesto Pastrana (2003).

dios de empleo o bolsones de alimentos, gestionar empresas abandonadas por sus propietarios, intercambiar bienes y servicios en redes de trueque. Estas necesidades habían impulsado ya hacia principios de los noventa la conformación de una gran cantidad de ferias en el Gran Buenos Aires, organizadas por migrantes bolivianos, paraguayos y coreanos, en las que podía accederse a productos y servicios de bajo precio, adaptados a los requerimientos de subsistencia cotidiana de los sectores populares y estableciendo un original segmento de mercado. En cierto sentido, los clubes de trueque funcionaron en principio como un espejo de esas ferias en el seno de las clases medias, posibilitando además una integración social de arriba hacia abajo, es decir, de aquellas con los sectores populares.

En segundo lugar, estos movimientos se originaron en el quiebre o erosión de las instituciones y mecanismos de integración social consolidados a lo largo del siglo XX. Así, la reforma previsional tendió a excluir a vastos sectores de la población de los beneficios de la jubilación, al tiempo que mantenía a la mayoría de los jubilados con ingresos inferiores al salario mínimo. Este fue un objetivo conscientemente formulado –aunque no siempre públicamente expuesto– por los reformistas, quienes sostenían que para consolidar el nuevo sistema de capitalización individual se debía sacrificar a la generación de jubilados actuales. Aunque este darwinismo social no pudo aplicarse plenamente en las obras sociales, la ruptura del mercado de trabajo bastó para diezmar a los sindicatos tanto de sus afiliados como de sus recursos. Los sindicatos fueron doblemente afectados por la desocupación y por la precarización laboral, lo cual debilitó su capacidad de representación político-social del mundo del trabajo. Al mismo tiempo la reforma financiera afectó a las instituciones de la economía social, como la banca cooperativa, que había alcanzado un desarrollo secular en Argentina, del mismo modo que la convertibilidad y la apertura comercial afectaron centralmente a las empresas orientadas hacia el mercado interno, y sobre todo a las PyMES.

En esta perspectiva, varios de los movimientos actuales pueden ser concebidos como respuestas sociales a la desinstitucionalización de vastos sectores de la población operada en los noventa, como esfuerzos autónomos de crear y recrear nuevas formas de articulación laboral y social. Esta orientación es clara en los intentos de los movimientos de fortalecer una economía social y solidaria que, al mismo tiempo que recupera formas seculares como las cooperativas, particularmente importantes en los emprendimientos productivos, explora

nuevas formas organizativas débilmente institucionalizadas aún. Esta exploración se realiza en un contexto caracterizado por la emergencia de una nueva informalidad laboral, originada en la desestructuración de las relaciones sociales y productivas urbanas, y claramente diferenciada de la vieja informalidad vinculada con el crecimiento económico o la migración rural-urbana.

LOS CICLOS DE PROTESTA Y LA CRISIS DEL MODELO NEOLIBERAL

Las nuevas formas de protesta orientadas contra el bloqueo del acceso a los bienes públicos e impulsadas por la afectación negativa de intereses específicos aparecieron tempranamente en la década pasada. La amplitud social de estas protestas fue muy extensa, abarcando desde grupos de trabajadores y sindicatos afectados por los procesos de reconversión y ajuste, y sectores medios afectados por las reformas del mercado -productores agropecuarios, padres de alumnos y docentes amenazados por los intentos de privatizar la educación pública, etc.-, hasta verdaderas puebladas surgidas en localidades del interior del país en reacción contra las consecuencias negativas del ajuste de los presupuestos provinciales sobre el empleo y los salarios. Estas protestas fueron en general puntuales y estuvieron circunscriptas a la defensa específica de intereses afectados, y pueden caracterizarse como reacciones inmediatas a los efectos nocivos del libre funcionamiento de los mercados estimulado por las medidas gubernamentales.

Hacia mediados de los noventa comenzó un nuevo ciclo de protestas orientado a cuestionar las *promesas incumplidas* del modelo vigente. Se multiplicaron los reclamos en los más diversos ámbitos de actividad, con novedosas formas de expresión y con mayor repercusión política e impacto en la opinión pública. Esas protestas se articularon con movimientos sociales preexistentes, como los de defensa de derechos humanos, pero también dieron origen a otros como los piqueteros, y a esas verdaderas construcciones sociales que introdujeron nuevos valores culturales e identidades, como los emergentes en los clubes del trueque y en las fábricas recuperadas por sus trabajadores.

La crisis de diciembre de 2001 generó un estímulo poderoso para el desarrollo de los movimientos surgidos previamente, impulsó nuevos movimientos como el de las asambleas barriales, y generó condiciones para su articulación recíproca. El estímulo para el desarrollo de los movimientos fue doble. Por un lado, la crisis económica impulsó a los vastos sectores sociales afectados a incorporarse en los meca-

nismos de subsistencia preexistentes -incorporación a piquetes para acceder a alimentos o subsidios, recolección de residuos como cartoneros (en esto incidió también la devaluación de enero del año 2002), integración a redes de trueque donde la abundante circulación de *créditos* sustituyó la moneda convencional. Al mismo tiempo, el colapso institucional posibilitó la exploración autónoma de nuevas formas de acción política, como el ejercicio de la democracia directa en las asambleas barriales, y legitimó el desarrollo de formas de organización y acción hasta entonces débilmente institucionalizadas, como las impulsadas por los trabajadores en las empresas recuperadas.

Los movimientos crearon condiciones para el desarrollo de nuevas formas de integración social, presentes tanto en las formas de asociatividad promovidas por cada uno de ellos como en la replicación de mecanismos de subsistencia entre diferentes clases y a través de sus articulaciones concretas. Esta integración también es un atributo claramente apreciable en la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) que, a diferencia de la CGT tradicional, creció considerablemente desde su formación en los noventa, casi *a contramano* del ciclo de debilitamiento gremial, incorporando no sólo a sindicatos de servicios e industriales sino también a los sectores sociales que el modelo excluía: trabajadores informales, desocupados, movimientos sociales diversos que van desde grupos feministas hasta movimientos de lucha por la tierra y el hábitat devenidos piqueteros, etc. En cierta manera, la CTA actúa como un *paraguas* que alberga el desarrollo de diversas organizaciones, y como un *ómnibus* que recoge demandas y reivindicaciones de diverso tipo, orientadas por una estrategia claramente movimientista y extendida por todo el territorio nacional.

LA IMPLANTACIÓN DE NUEVOS VALORES

Una característica común a los nuevos movimientos es la importancia que otorgan a su forma organizativa, su funcionamiento y mecanismos de decisión, y también a los valores y normas internas que los rigen. Esto les permite diferenciarse de un sistema político tradicional en el que prevalecen los medios por sobre los fines de la acción, orientación exacerbada en los noventa desde la cumbre del poder político en la que se llegó a afirmar, más o menos desembozadamente, que era secundario que un político o gobernante fuera corrupto o aplicara una política social clientelar o asistencial, porque lo principal era el resultado de su actividad, *su obra*. La transparencia en sus acciones y

en la toma de decisiones puede entenderse como una respuesta de los movimientos a la forma tradicional de concebir y hacer la política. Por eso, todos ellos destinan tiempo al debate y a la realización de asambleas para llegar a conclusiones consensuadas. También comparten, en mayor o menor grado, características como la horizontalidad en las decisiones, rechazando esquemas jerárquicos y verticales; la no delegación de la representación, a pesar de las dificultades que esto genera en la ejecución de acciones coordinadas; la búsqueda de la autonomía con respecto no sólo a los partidos políticos y el Estado, sino de cada organización en el interior del propio movimiento; el anclaje territorial de sus demandas e intereses pero no de sus acciones, ya que necesitan trasponer el ámbito local para lograr respuestas satisfactorias.

Más allá de sus rasgos comunes, existen diferencias importantes entre los movimientos, vinculadas con su composición social, sus acciones y el carácter de sus demandas. En el caso de los piquetes y las asambleas barriales, esas diferencias son casi paradigmáticas. Los integrantes de los piquetes dependen en gran parte de las prestaciones de asistencia estatal para satisfacer sus necesidades inmediatas de alimentación e ingresos, lo que limita su autonomía. Además, es dable observar una tensión entre su accionar y sus reivindicaciones. En efecto, la forma en que manifiestan sus acciones reivindicativas es *maximalista* -cortes de rutas y calles, con quema de neumáticos y encapuchados exhibiendo palos- en tanto el contenido de sus demandas inmediatas es en cierto sentido *minimalista*, ya que se circunscribe a bolsas de alimentos y subsidios a los desocupados. En las asambleas barriales, en cambio, conformadas por sectores medios que no se orientan principalmente por estrategias de supervivencia económica, sucede más bien lo inverso: en contraste con el maximalismo de sus demandas radicales de democracia directa y caducidad de los actuales mandatos conferidos por el sistema electoral, su accionar es de corte *minimalista*, ya que apela al libre ejercicio del diálogo en las plazas y calles de la ciudad, la creación de merenderos, comedores, bolsas de trabajo, huertas comunitarias, etcétera.

El impacto social de estos movimientos proviene más del cuestionamiento y la transformación de los valores e instituciones vigentes, y de la realización de acciones simbólicas con repercusión en los medios de comunicación masiva, que de la cantidad de personas que se involucran directamente en sus actividades. Así por ejemplo, la repercusión del movimiento de trabajadores de empresas recuperadas

sobre el sistema de relaciones entre el capital y el trabajo excede ampliamente su dimensión cuantitativa: el poder de disciplinamiento laboral que supone la amenaza de cierre de una unidad productiva por parte del empresario puede ser contrarrestado actualmente por la posibilidad de continuidad de la producción a través de la autogestión de los trabajadores. Es decir, que unos pocos trabajadores, nucleados en un puñado de empresas, muestran la enorme capacidad del movimiento para instalar nuevos temas en la agenda pública y plantear debates que llegan incluso a relativizar el carácter absoluto de algunos derechos, como el de la propiedad privada de bienes inmuebles y de medios de producción.

Los cambios culturales producidos por los movimientos están generando nuevas identidades que no apelan a la recreación de identidades pasadas. Pese a que el componente de resistencia en el inicio de los movimientos es central, éste no conduce necesariamente al encapsulamiento comunitario o de otra índole. Por el contrario, la vinculación entre los movimientos es creciente. Esa búsqueda de articulaciones recíprocas puede interpretarse como el intento de trascender las puras identidades de resistencia hacia proyectos de cambio social más globales. Revela al mismo tiempo las dificultades de crecimiento independiente de los movimientos, y es posible que su desarrollo futuro dependa sobre todo del contexto societal y la dirección de los cambios que en él se produzcan. Sin embargo, incluso contra las ilusiones de muchos de los integrantes de los movimientos, tal vez no sea necesario juzgar sus logros puramente en términos políticos tradicionales. Por eso cabría comprenderlos en los términos de las reflexiones de Manuel Castells referidas a los movimientos sociales en la *sociedad red*: al menos en esta coyuntura, los movimientos aquí presentados “están destinados a tomar (o a disputar) el poder de las mentes, no el poder del Estado” (Castells, 2001: 163).

AUTOGESTIÓN Y ECONOMÍA SOCIAL

Un aspecto destacado en las investigaciones en curso sobre los movimientos sociales emergentes en general, y sobre el movimiento de fábricas recuperadas en particular, en Argentina, es que en todos ellos las experiencias de autogestión están a la orden del día. La extensión de esas experiencias es tal como para indicar un principio de redefinición del campo de la economía social.

El campo de la economía social puede ser precisado, desde la perspectiva de su constitución como un espacio de trabajo, combinando dos dimensiones: una dimensión pública-no estatal como *locus* del trabajo, y otra en la que predominan formas de reciprocidad solidaria-no mercantil como eje de intercambio del trabajo². Esto diferencia este campo del correspondiente al trabajo asalariado capitalista (que combina las dimensiones privado/salarial), al trabajo en el estado (público/salarial), o al trabajo que se realiza en la esfera doméstica (privado/no mercantil).

La novedad del surgimiento de formas autogestionarias en Argentina, y su fuerte expansión reciente, se relacionan obviamente con el contexto de crisis del denominado *modelo neoliberal* vigente en los noventa y colapsado en 2001. Sin entrar en consideraciones sobre ese modelo y su denominación (esto ya fue y sigue siendo objeto de intenso debate en innumerables trabajos), interesa destacar dos consecuencias de su crisis en Argentina que suscitan interés teórico.

En primer lugar, la *latinoamericanización* creciente de Argentina y también de su especificidad; esto es testimoniado por la creciente informalización de la economía, que tiende a alinearla con buena parte del resto de los países de América Latina y, como rasgo específico, la enorme desocupación abierta. Como si Argentina combinara, con la crisis, los dos tipos de ajuste del mercado de trabajo, o sea desocupación -como en Europa- e informalidad -como en América Latina.

En segundo lugar, las dificultades para encontrar una salida de la crisis: los esquemas clásicos de crecimiento económico *sub specie* capitalista ortodoxa no parecen bastar para encauzar el desarrollo económico. Aquí los economistas laborales afirman, por ejemplo, que se requerirían 10 años de crecimiento sostenido para bajar la tasa de desocupación a menos de 2 dígitos. Debe tenerse en cuenta que la tasa de desocupación abierta urbana en octubre de 2002 en Argentina alcanzó a 18% de la PEA, proporción que sube a 24% si se agrega a los que están subsidiados por el programa de jefes/as de hogar (ya que las cifras oficiales *descuentan* a los desocupados que reciben subsidios).

En este contexto, la recurrencia a una economía social y solidaria aparece como una nueva utopía de desarrollo, capaz de resolver lo que los esquemas clásicos de la economía no pueden solucionar. Esta

² Para una exposición de los fundamentos de esta definición ver Palomino, Héctor (2000).

posición puede parecer en cierta medida utópica, pero lo que interesa es que los actores sociales en Argentina hoy parecen suscribir en parte esta utopía, menos por su capacidad para imaginarse un *nuevo mundo feliz* que por estar sometidos a la urgencia de las necesidades. Es que para quienes están sumergidos en la pobreza y el desempleo, la autogestión asociada aparece como un mecanismo capaz de resolver de modo eficaz la provisión de alimentos y el uso de su fuerza de trabajo. Esta urgencia se convierte en un motor de las experiencias de autogestión: los obreros que recuperan fábricas abandonadas por sus patrones lo hacen porque no encuentran trabajo en otra parte; los desocupados que se incorporan a emprendimientos autogestionados que impulsan algunos movimientos piqueteros, lo hacen por su condición y para proveerse el sustento.

Curiosamente, esta nueva economía social y solidaria encuentra ciertos vínculos con algunos de los mecanismos promovidos en los noventa por las agencias multilaterales de crédito: para el BID y el Banco Mundial, el apoyo a microemprendimientos autónomos, inspirados en una ideología empresarialista, estaba orientado a promover un amortiguador social de lo que imaginaban como los costos de la transición hacia una moderna economía de mercado, en la que desembocaría finalmente el modelo neoliberal. El colapso de esta ilusión encuentra a los actores sociales más afectados por ese modelo en la dura lucha por la supervivencia, apelando a mecanismos relativamente similares a los promovidos anteriormente, pero implementados en oposición y como alternativa a ese modelo. Esto puede observarse claramente entre los trabajadores que pugnan por sobrevivir en las empresas recuperadas.

EL MOVIMIENTO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS RECUPERADAS³

INTRODUCCIÓN

El impacto social del movimiento que protagonizan actualmente los trabajadores de empresas recuperadas se relaciona menos con su magnitud (involucra a un centenar de empresas y a poco menos de

³ Este capítulo recoge los resultados de la primera parte de la investigación realizada en el marco de la Cátedra de Relaciones de Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales, UBA, coordinada por H. Palomino, y en la que participaron Florencia Alippe, Ivanna Bleynat, María Fernández Álvarez, Silvia Garro, Carla Giacomuzzi, Inés Lascano, Leticia Pogliaghi, Gustavo Rahjer, Iván Yuchechen y Silvia Agostini.

ocho mil trabajadores) que con sus dimensiones simbólicas. El movimiento incide considerablemente sobre las expectativas sociales al proponer una solución original para los afectados por la inédita situación de pobreza y desempleo que afronta nuestro país. Pero que esta solución involucre la redefinición de las relaciones entre capital y trabajo y ponga en discusión la vigencia irrestricta del derecho de propiedad constituye un cambio de proporciones que no se limita a la esfera cultural, sino que incide directamente sobre el sistema institucionalizado de relaciones laborales, al proporcionar a los trabajadores una nueva herramienta de presión y negociación frente a los empresarios. Éstos se ven inhibidos de aplicar plenamente su capacidad de disciplinamiento sobre las fuerzas del trabajo, que se había acrecentado durante los noventa a favor del creciente desempleo.

La visibilidad pública del movimiento es reciente y se vincula estrechamente con el período abierto a partir de la crisis institucional de diciembre de 2001. Sin embargo, los primeros casos registrados de recuperación de empresas por los trabajadores se remontan a la segunda mitad de los noventa, e integran el repertorio de las variadas acciones de respuesta social al modelo neoliberal en esa década. Y si se toman en cuenta las modalidades de organización del movimiento, en particular la autogestión, podrían remontarse sus antecedentes hasta principios de los ochenta, como respuesta a la primera oleada del proceso de desindustrialización impuesto por la política económica de la dictadura militar de 1976-1983. Muchos de aquellos esfuerzos quedaron en el camino por el nuevo giro de los noventa, que al reinstalar con fuerza el modelo de apertura comercial importadora asestó un nuevo golpe a la industria local orientada hacia el mercado interno y obligó al cierre de numerosas empresas, incluyendo a las que tempranamente habían comenzado a autogestionar los trabajadores.

La primera etapa de esta investigación iniciada en junio de 2002 tuvo carácter exploratorio. En ella se realizaron 40 entrevistas cualitativas con trabajadores e informantes claves de 10 empresas recuperadas de Capital Federal, Gran Buenos Aires y Rosario, abogados, legisladores porteños y nacionales, dirigentes sindicales y funcionarios públicos. También se incluyó la asistencia a una docena de eventos –conferencias, asambleas, mesas redondas, debates de comisión parlamentarios- en las que participaron varios de los protagonistas de las empresas recuperadas, que permitió contactar a los entrevistados individualmente o en grupo. Además de la información recogida en las entrevistas y observaciones, se incluyó en el análisis una serie de

textos de leyes y proyectos de leyes, material periodístico y de difusión audiovisual. En este capítulo se sintetizan las conclusiones surgidas de un análisis preliminar del material recogido en la exploración.

LA DIVERSIDAD DEL MOVIMIENTO

¿En qué momento nace el movimiento? Si bien su identidad y su presencia pública se fortalecieron a partir del 20 de diciembre de 2001, sus orígenes son previos y se sitúan en la segunda mitad de los noventa, en el seno del segundo ciclo de protestas contra el modelo neoliberal implantado en esa década⁴. Esa es la época en que emergieron diferentes respuestas sociales contra los efectos de funcionamiento del modelo, que van desde piquetes hasta clubes de trueque, y en las que puede incluirse también la formación de una nueva central sindical, CTA, de carácter precisamente movimientista.

Una de esas respuestas fue protagonizada por trabajadores que afrontaban la posibilidad de cierre de sus empresas afectadas por la importación y/o por las dificultades para la exportación en diversas ramas de actividad: frigoríficos, textiles, tractores, acoplados, metalúrgicas, plásticos, etcétera. Varias de esas empresas se encontraban en procesos de quiebra, en convocatoria de acreedores, o directamente habían sido abandonadas por sus propietarios, incluso sin haber procedido al cierre formal de los establecimientos. En general, la crisis en cada empresa fue precedida por la ruptura de los contratos de trabajo, traducida en disminuciones de sueldos y salarios, el pago en vales, la carencia de aportes previsionales, etcétera. En un contexto de creciente desempleo, los trabajadores se vieron obligados a aceptar estas condiciones de precariedad contractual para preservar sus puestos, pese a lo cual debieron afrontar la situación límite del cierre de las empresas. Los trabajadores, situados en la posición de damnificados y acreedores de estas empresas en crisis, se organizaron de manera relativamente autónoma para tomar a su cargo la producción, estableciendo acuerdos con proveedores y/o clientes que les aseguraran un cierto capital de trabajo para el funcionamiento, y acordando para sí una retribución mínima semanal o mensual, generalmente combi-

4 En las protestas contra el modelo neoliberal registradas en la pasada década pueden distinguirse dos períodos: en la primera mitad de los noventa se localizan diversos movimientos orientados como respuestas contra su “instalación”, mientras que en la segunda mitad emergieron novedosos movimientos orientados contra los “efectos” de funcionamiento del modelo. Ver Palomino y Pastrana (2003).

nada con pagos en especie o mercaderías, casi en el límite de la subsistencia personal y familiar. Al mismo tiempo buscaron definir un nuevo régimen jurídico de las empresas que, aún transitoriamente, les proporcionara una protección legal.

En estas experiencias previas a diciembre de 2001 por lo general los trabajadores adoptaron la figura de cooperativa, aunque en algunos casos mantuvieron la forma legal de la sociedad comercial establecida anteriormente, y en otros casos llegaron a acuerdos con la patronal para incorporarse como accionistas de las empresas. Aunque la adopción de estas diversas figuras jurídicas puede reflejar en parte diferentes orientaciones ideológicas de los trabajadores o el grado de conflictividad de la situación previa a la recuperación, estas fueron inducidas sobre todo por la necesidad de preservar la continuidad de funcionamiento de las empresas en un contexto económico y cultural muy diferente al actual. La continuidad de la forma jurídica previa de la empresa respondía a la necesidad de sostener los créditos bancarios, el flujo de pagos con proveedores y clientes, o simplemente la necesidad de mantenerse dentro del circuito de intercambio formal de la economía. Incluso la adopción de la figura de cooperativa respondía sobre todo a la necesidad de constituir un sujeto jurídicamente responsable de las transacciones económicas y financieras de las empresas⁵, recurriendo a una forma organizativa que cuenta en Argentina con un desarrollo secular y un marco de regulación estatal consolidado.

A partir de diciembre de 2001, el cambio del contexto institucional y del clima político cultural favoreció el desarrollo de estas experiencias, estimuló su articulación recíproca y también con otros movimientos sociales como los *piquetes* y las *asambleas barriales*, y suscitó el apoyo de partidos políticos, parlamentarios y funcionarios estatales –nacionales, provinciales y municipales, e incluso de sindicatos. Este nuevo contexto permitió tanto la incorporación en un movimiento -reconocible por sus integrantes y por la opinión pública- de trabajadores que encararon nuevas experiencias y la exploración de nuevas

5 Un caso es el de Polimec S.A.: sus trabajadores “heredaron”, mediante el traspaso de acciones, un concurso preventivo que pesaba sobre la empresa. Otro caso es el de Aldo Maronese S.A., donde los trabajadores lograron que les fuera cedida la administración y se hicieron responsables de resolver el concurso, a cambio de la cesión de las acciones una vez finalizado el proceso. Pero homologado el concurso, los trabajadores no aceptaron las acciones, formaron una cooperativa y obtuvieron la expropiación. Por último, en el caso de IMPA, conservó la figura de cooperativa de trabajo previa a la “recuperación”, registrando sólo un recambio institucional de su Consejo de Administración.

figuras jurídico-sociales, como la incorporación *hacia atrás* de trabajadores cuyas experiencias se habían mantenido hasta entonces relativamente aisladas y poco visibles. A estas experiencias comenzaron a sumarse las de diversos grupos sociales que, a través de la ocupación o toma de locales abandonados por sus propietarios, buscaron poner nuevamente en funcionamiento herramientas y máquinas mediante la organización de nuevos colectivos de trabajo.

Resulta necesario deslindar el desarrollo secular de la economía social en Argentina, en particular el de las cooperativas, de este movimiento de empresas recuperadas. Precisamente se trata de un movimiento orientado a evitar el cierre, el abandono, la quiebra y/ o la liquidación de empresas por sus propietarios. Esta cuestión marca un sentido central en la orientación del movimiento, con respecto a la cual la forma jurídica adoptada por los trabajadores es de tipo *adaptativa*, es decir, se vincula más bien con la oportunidad, la necesidad, o con la amenaza de cierre de las empresas. Como se señaló, en las primeras recuperaciones registradas en el contexto de predominio del modelo económico neoliberal de los noventa las empresas tendían a adoptar la figura de la sociedad anónima como medio de sostener la posición de la empresa en el mercado. Sólo más tarde, cuando el Estado comenzó a reorientar su acción favoreciendo la expropiación preventiva de empresas en dificultades o concediéndoles a los trabajadores su alquiler, comenzó a prevalecer la conformación de cooperativas de trabajadores, al tiempo que empezaron a explorarse nuevas formas tanto en el terreno del tipo de asociación de trabajadores como de las salidas jurídicas vinculadas con las quiebras y liquidaciones de empresas.

Cabe rescatar aquí dos consignas que sintetizan las orientaciones del movimiento: “ocupar, resistir y producir”; “toda fábrica que se cierra, ocuparla y ponerla a producir”. A pesar de las diferencias internas, que suelen ser de tipo político, todas estas empresas presentan afinidades. A pesar de que en cada empresa no todos los trabajadores se sienten parte del movimiento, en sus tareas cotidianas luchan en pos de un mismo objetivo: recuperar y sostener la fuente de trabajo. Aún cuando no en todas las empresas los trabajadores lucharon y luchan de la misma manera, en todas ellas se encuentran núcleos que se autoidentifican como pertenecientes al movimiento, todas buscan el apoyo de, y lo brindan a, otras empresas recuperadas, y también solicitan el sostén de otros movimientos sociales, de vecinos y hasta de sus familias. Son estas relaciones las que nutren el movimiento desde sus orígenes.

Luego de diciembre de 2001 las empresas recuperadas recibieron el apoyo activo de las asambleas barriales, de organizaciones piqueteras, e incluso de algunos medios de comunicación. Estos apoyos fueron tanto simbólicos -la firma en cuadernos donde quedan estampadas las adhesiones- como materiales -la donación de alimentos o la participación en la resistencia frente a las fuerzas policiales. Los abogados que llevan adelante el proceso legal son partícipes activos del movimiento, y su actuación trasciende con frecuencia esa asistencia y se vuelca a las cuestiones de gestión, producción y administración. También es creciente el número de estudiantes universitarios que se acerca para prestar colaboración voluntaria a los trabajadores de estas empresas.

El rol de los sindicatos en la recuperación de empresas no es unívoco: algunos dirigentes participaron activamente en favor de los trabajadores⁶, otros tuvieron una actitud pasiva, y otros fueron aliados de las patronales. Sin embargo, dada la envergadura que alcanzó el movimiento en el curso de este año, se registra actualmente un cambio de actitud, por lo menos en un sector de las cúpulas sindicales⁷. Este cambio refleja el impacto del movimiento en la sociedad, que trasciende considerablemente el escaso número de empresas recuperadas en relación con el total de empresas del país.

Estos diversos orígenes y experiencias explican las razones por las cuales el movimiento de trabajadores de empresas recuperadas no está unificado, y la competencia entre diversas corrientes, actores y organizaciones por su liderazgo. Algunas de esas corrientes se conformaron tempranamente, antes de diciembre de 2001, como el Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas (MNER), donde confluyen principalmente grupos surgidos de experiencias que desde su origen promueven la figura de cooperativas de trabajo para la gestión de las empresas. Otras organizaciones que también promueven esa forma jurídica surgieron directamente de sectores vinculados con el movimiento cooperativo, como la Federación Nacional de

6 Como los de la Unión Obrera Metalúrgica de Quilmes.

7 El Sindicato Gráfico, que no había sido partidario de que los trabajadores de la Imprenta Chilavert fuera recuperada, hoy en cambio apoya a la Cooperativa El Sol, que está buscando el mismo fin. En el mismo sentido, en la propia CGT se abrió la discusión sobre el movimiento de empresas recuperadas y la posibilidad de instalar en ella un departamento de cooperativas. Este cambio de actitud es apreciable también en la CTA, cuyo programa reciente (diciembre de 2002) incorpora como objetivo el desarrollo del movimiento en el seno de un área de propiedad social.

Cooperativas de Trabajo de Empresas Reconvertidas, o la Federación de Cooperativas de Trabajadores. En algunas empresas cuya recuperación por los trabajadores fue estimulada por partidos políticos se postula su estatización con control obrero. Todas estas instancias, y otras que vienen surgiendo, buscan facilitar la coordinación entre los trabajadores de empresas recuperadas, proporcionan asesoría legal, técnica y política para los trabajadores de estas empresas, recogen experiencias, y reproducen y difunden la exploración y el aprendizaje de nuevas formas de economía social y solidaria. Otros actores que influyen sobre el movimiento son estatales, como los responsables de otorgar personería legal a las cooperativas que promueven precisamente esta forma jurídico-social para encuadrar a las nuevas empresas, o los funcionarios encargados de la aplicación de procedimientos preventivos de crisis que orientan la solución de los conflictos al ámbito jurídico-laboral.

Quien ha permanecido en silencio, y es por demás llamativo, es el sector empresario. Sólo uno de los voceros del *establishment*⁸ ha salido a plantear un debate sobre el tema, o más bien a cerrarlo, augurando poca vida al movimiento de empresas recuperadas. Pero la mayoría de los empresarios ha guardado silencio sobre el tema. No se puede negar que todo esto los afecta, no sólo a aquellos directamente involucrados porque eran dueños de alguna fábrica reconvertida, sino porque este movimiento ha tenido un fuerte impacto en las relaciones laborales formales. Cuando hoy un empresario amenaza con cerrar su planta, los trabajadores le advierten que ellos buscarán recuperar la fábrica: saben que las condiciones son favorables a este tipo de procedimientos, ya que están legitimados por la sociedad y, fuera de casos puntuales, los gobiernos no han puesto trabas para legalizarlos.

EL UNIVERSO DE EMPRESAS RECUPERADAS

La delimitación del universo de las *empresas recuperadas* por los trabajadores plantea algunas dificultades, derivadas en principio de la propia naturaleza del movimiento que los incorpora, compuesto por grupos diversos con orientaciones diferentes. Cada uno de estos grupos incorpora a su corriente trabajadores cuyas empresas se sitúan en condiciones diferentes: algunas de estas empresas fueron efectiva-

⁸ Se trata de Juan Alemann, que se desempeñó como secretario de Hacienda durante la dictadura militar de 1976-1983.

mente recuperadas, otras están en vías de recuperación, otras finalmente se incorporan a alguna corriente a instancias de trabajadores que buscan fortalecer sus posiciones pero de hecho llevan adelante una lucha prolongada, incluso desde mucho antes de la emergencia del movimiento⁹. Aunque no resulta fácil clasificar estas diversas experiencias, pueden precisarse algunos rasgos comunes.

En la mayoría de las empresas recuperadas se constata en el comienzo una desertión empresaria, que puede ser parcial o total. Si es parcial, es posible que los anteriores propietarios se mantengan como asociados en la nueva forma jurídica que adopte la empresa. De hecho, las formas jurídicas que sustituyen el régimen de propiedad anterior son variadas, y van desde las cooperativas hasta las sociedades anónimas, aunque difícilmente se agoten en estas formas conocidas, ya que en algunas empresas recuperadas recientemente surgió la demanda de una nueva figura, la *estatización con control obrero*.

En cualquiera de estas formas los trabajadores deben tomar a su cargo la gestión de la empresa, por lo que se ven obligados a redefinir su rol dependiente en términos contractuales y subordinado en la organización del trabajo. Esa redefinición se extiende al vínculo con el sindicato, sobre todo en las cooperativas, ya que el pasaje de la condición de asalariado al de socio de una cooperativa implica para los trabajadores una exclusión del tradicional encuadramiento sindical. E incluso en aquellos casos en que los sindicatos promovieron la recuperación de la empresa, deben renegociar el vínculo gremial con los trabajadores.

Sobre las empresas recuperadas por los trabajadores se difundieron –y se difunden cotidianamente– diversas estimaciones. En la medida que no existe un registro unívoco de estas experiencias, ya sea por la diversidad de figuras jurídicas involucradas en la conformación de los actores, o porque existen varias organizaciones que pugnan por liderar el movimiento, una de las tareas del estudio en curso es elaborar un listado que incluya la mayoría de dichas experiencias.

Al 31 de enero de 2003 llevamos listadas 98 empresas recuperadas en funcionamiento o próximas a funcionar, aunque no en todos los casos contamos con información detallada sobre su activi-

9 Este es el caso de los mineros del carbón de Río Turbio y de varias empresas vinculadas con la actividad de ese yacimiento, que afrontan un prolongado conflicto derivado de los intentos de privatización en la primera mitad de los '90 en el que dirimen posiciones diversos grupos sindicales y estatales.

dad o tamaño, y en el caso de las empresas sobre las que contamos con algún tipo de información no siempre hemos podido corroborarla a través de fuentes diversas para constatar su existencia actual. Sobre este universo de 98 empresas se ha estimado la cantidad de trabajadores, y esperamos contar en breve plazo con un detalle mayor sobre este universo.

CUADRO 1
EL UNIVERSO DE EMPRESAS RECUPERADAS

Figura jurídica	Número de empresas	Número de trabajadores ¹⁰
Cooperativas	73	4351
Otras formas (S.A., formas mixtas, gerenciamiento de trabajadores)	8	1135
Figura legal aún no definida	5	1415
Sin información	12	943
Total	98	7844

Fuente: estimaciones provisionales sobre fuentes diversas hasta el 31 de enero del 2003¹¹.

Según nuestras estimaciones, este universo de 98 empresas contaría con poco menos de 8.000 trabajadores. Las diferencias de tamaño son apreciables, ya que algunas cuentan con menos de 10 personas, y otras suman varios centenares. De allí que el promedio de trabajadores por empresa, al ser tan pocas las unidades del universo, no refleja las grandes diferencias entre las mismas. En cuanto a la forma jurídica adoptada, dos tercios de las empresas se organizan como cooperativa. Se presume que la mayoría son cooperativas de trabajo, aunque resta chequear esta información en el instituto nacional que les otorga la personería respectiva.

Aún cuando estos datos puedan subestimar la cantidad total de empresas y de trabajadores involucrados, resulta significativa la envergadura limitada del fenómeno analizado: su impacto y repercusiones públicas exceden considerablemente su dimensión relativa. De allí también el interés en analizar este fenómeno como un *movimien-*

10 La cantidad de trabajadores es estimada, ya que se asignaron valores promedios sobre cinco empresas de las cuales no contamos con información al respecto.

11 Se recurrió a informaciones provistas por diversas organizaciones participantes del movimiento, periódicos y diversas páginas web. Suponemos que el listado es incompleto, y resta corroborarlo.

to social, forma típica de organización y movilización que sostiene y produce nuevos valores en la sociedad y genera cambios en la esfera de las orientaciones culturales. Es que pese a su escasa dimensión, las empresas recuperadas producen un impacto considerable en el campo de las relaciones laborales. En particular, tienden a inhibir una poderosa herramienta de presión empresaria que prevaleció en los noventa, a favor de la creciente desocupación y subempleo registrado desde entonces: la *huelga de inversiones* o amenaza de cierre, como justificación para producir despidos o disminuir salarios. El debilitamiento empresario se manifiesta en el terreno de la negociación colectiva actual, ya que son frecuentes los casos en los que ante la amenaza de cierre, despidos o disminución de salarios por parte de los empresarios, los representantes de los trabajadores apelan a la respuesta de recuperar la empresa, siguiendo el ejemplo de las empresas recuperadas.

En el curso del estudio se realizaron entrevistas en 10 empresas recuperadas o en vías de recuperación. Esas empresas son de pequeño tamaño, ya que la mayoría cuenta con menos de 50 trabajadores (el año entre paréntesis indica el de su recuperación):

Bruckman (2002). Sin definición de su forma jurídica. Confecciones. En Capital Federal. 56 empleados.

Grisinópolis (2001/02). Cooperativa. Productos de panadería. En Capital Federal. 16 trabajadores.

Chilavert (2002). Cooperativa. Imprenta. Capital Federal. 8 trabajadores.

Vieytes-Ghelco (2002). Cooperativa. Insumos para heladerías. En Capital Federal. 45 trabajadores.

25 de mayo (2000). Cooperativa. Metalúrgica. En Gran Buenos Aires. 25 trabajadores.

Metalúrgica Vicente Hermanos (2002). Cooperativa. Metalúrgica. 16 trabajadores.

IMPA (1998). Cooperativa. Metalúrgica de aluminio y plásticos. En Capital Federal. 140 trabajadores.

Pizzería Imperio (2002). Cooperativa en trámite. En Capital Federal. 33 trabajadores.

Supermercado Tigre (2002). Cooperativa. En Rosario. 40 trabajadores.

Clínica La Portuguesa (2002). Asociación civil “en formación”. En Capital Federal. S/d.

De estas empresas, la mayoría fue recuperada en el año 2003, lo cual permite fechar su origen en el seno de la intensa movilización social emergente de la crisis de diciembre de 2001 en Argentina. Una de esas empresas, la pizzería *Imperio*, dejó de ser controlada por los trabajadores hacia fines de enero de 2003 (en el momento de redactar este informe). En cuanto a la clínica *La Portuguesa*, aún no se ha reabierto, aunque sigue albergando grupos y organizaciones que pugnan por ponerla en funcionamiento.

LOS CONFLICTOS QUE PRECEDIERON A LA RECUPERACIÓN DE LAS EMPRESAS

En el origen de cada recuperación de empresa se localiza un conflicto entre los trabajadores y los propietarios o la dirección. Aquí pueden diferenciarse tres momentos o períodos del conflicto: la génesis, la toma o recuperación, y el sendero de solución para reabrir o asegurar la continuidad de funcionamiento de la empresa.

La irregularidad en el pago de haberes constituye en casi todos los casos la primera señal de erosión del contrato y la génesis del conflicto. Estas irregularidades se manifiestan a través de diferentes modalidades que afectan el pago del salario de bolsillo: pagos con vales; pagos a cuenta del salario, que generan una deuda creciente, finalmente no saldada por los empleadores. No es raro encontrar recortes iniciales de beneficios sociales como tickets o cajas de alimentos, propuestas empresarias para inducir el retiro voluntario de los trabajadores, rebajas salariales acordadas con los trabajadores, la falta de pago de horas extraordinarias trabajadas. A veces estos incumplimientos fueron precedidos, o coexistieron, con despidos o suspensiones. La ruptura o erosión del contrato laboral que afecta la relación salarial, la regulación ordenadora mínima de la relación de trabajo, permite deslindar los conflictos que desembocan finalmente en una toma o recuperación de la empresa de los conflictos previos suscitados por reestructuraciones o despidos, frecuentes en la historia de varias de las empresas analizadas, que habían sido canalizados hasta entonces por los mecanismos institucionalizados de regulación. Otro hecho recurrente en los casos analizados es la convocatoria de acreedores de la empresa en crisis, que opera un toque de atención entre los trabajadores sobre la posibilidad de cierre, y por lo tanto de la radicalización y cambio de sus expectativas dentro de la trayectoria del conflicto.

La sucesión de incumplimientos empresarios, que erosiona los contratos legales y tácitos de los trabajadores con la empresa e induce su precarización creciente, agudiza el conflicto hasta el punto de desencadenar la confrontación abierta. El lapso de tiempo que separa el inicio del conflicto de la confrontación abierta difiere según los casos, y en algunos de ellos se prolonga considerablemente. Entre los hitos específicos que llevan a la confrontación abierta, pueden enumerarse situaciones de cese de pagos o pagos mínimos, la decisión patronal de cierre, el abandono de las instalaciones por los empresarios, las suspensiones de personal e intentos de vaciamientos tanto financieros como del capital fijo instalado. Se trata por lo general de una combinación de episodios que se suceden en un período muy breve de tiempo y que plantean un escenario en el que la empresa no garantiza ya la reproducción mínima de la fuerza de trabajo. En cada caso, son los protagonistas quienes interpretan y definen este límite.

El reconocimiento de la necesidad de una autoorganización, de cara a la resolución del conflicto, constituye el aspecto saliente del cambio de comportamiento de los trabajadores en una trayectoria que hasta entonces había llevado a degradación de sus condiciones de trabajo. A partir del consenso de continuar con las actividades de producción por parte de al menos un núcleo de trabajadores, el debate se focaliza en la forma legal que adoptará el colectivo de trabajo para la continuidad de la actividad de la empresa. Esta demanda además cierta regularización de la condición jurídica de los trabajadores en un predio que no les es propio, y del control de un capital fijo igualmente ajeno. Más allá de su situación legal, y como vía de acción estratégica para sostener la recuperación, se perfila con fuerza entre los trabajadores la necesidad de una acción política que los lleva a establecer alianzas con diversos actores sociales.

En el período previo a la toma o recuperación de la empresa, el conflicto tendía a dirimirse en los fueros laborales, donde los principales reclamos se centraban en las demandas de pago de salarios. A partir de la toma, los trabajadores apuntan menos al reclamo de los salarios caídos que a cuestionar la legitimidad de la propiedad de los activos productivos, legalmente aún en manos de los dueños o de los responsables jurídicos de la quiebra. La irregularidad de la situación de los trabajadores tiende a centrar la disputa fundamentalmente en los fueros comercial y penal, como consecuencia de las denuncias patronales. De allí el rol fundamental que han jugado y el lugar que hoy tienen los respectivos abogados patrocinantes, que, junto con

algunos de los trabajadores de militancia más activa y otros referentes, han debido jugar sus chances en los más diversos foros: legales, políticos (legislatura, poder ejecutivo), universidades, e incluso los medios de comunicación.

A partir de la ocupación, los trabajadores debieron afrontar diferentes situaciones: hay casos en los que la transición se llevó a cabo con un bajo nivel de conflictividad, y otros en los que debieron resistir intentos de desalojo de la planta, resultando varios de ellos procesados. En estos últimos casos, la estrategia de publicitar el conflicto permitió a los trabajadores continuar con la ocupación a favor del apoyo de diversos sectores, asambleas barriales, vecinos, centros de jubilados, trabajadores de otras empresas recuperadas, organizaciones de desocupados, asociaciones de derechos humanos y militantes de partidos políticos, que en ocasiones jugaron un rol central en todo el proceso de recuperación. Este apoyo resulta decisivo en una fase en la que, además de exteriorizar el conflicto, los trabajadores enfrentan necesidades imperiosas, como lograr el restablecimiento de los servicios básicos (luz y agua) o la renegociación de deudas con acreedores, imprescindibles para la vuelta a la producción.

Lucha, resistencia y solidaridad son términos que parecen haber calado hondo en el vocabulario cotidiano de los trabajadores. Y más allá del pensamiento y los comportamientos individuales, pueden avizorarse acciones que materializan esas expresiones. La *lucha* se vincula con el momento de la toma, vivenciada por la casi totalidad de los trabajadores que hoy forman parte de estas empresas. La *resistencia* se asocia al momento que siguió o que aún continúa para algunas de ellas. De todos modos, la precariedad de las soluciones alcanzadas, por lo general entendidas casi como una tregua por dos años, mantiene en vilo la idea de la resistencia y la añoranza de soluciones definitivas, de fondo. Mientras tanto, la *solidaridad* para con sus pares de otras empresas y la apertura a la comunidad pueden leerse de varias maneras: como una nueva concepción de la empresa que asume un nuevo compromiso social, atenta al rol clave de la comunidad en los conflictos más álgidos, o como estrategia de reaseguro y anclaje de la empresa en el tejido social a fin de obstaculizar la posibilidad futura de un desalojo. Estos significados siguen presentes en el discurso y la acción de los referentes más visibles, y de buena parte del colectivo de trabajadores de cada empresa.

EL ROL DE LOS SINDICATOS EN LA RECUPERACIÓN

Los sindicatos no tuvieron un comportamiento uniforme. Aquellos que ya habían protagonizado y alentado este tipo de experiencias ofrecieron una respuesta rápida y concreta de acompañamiento a los trabajadores¹². En los demás se encuentra solo un caso de apoyo institucional explícito¹³, y el resto oscila entre la ambigüedad y el abandono a sus afiliados, perceptible en que, pese a las reiterados incumplimientos del contrato por parte de los empresarios, no se registraron huelgas ni otras medidas colectivas que fueran impulsadas por los sindicatos¹⁴.

Entre los casos estudiados, uno de los pocos sindicatos que exhibe un comportamiento altamente diferenciado es la Asociación de Empleados de Comercio de Rosario, que estimuló la discusión, seguimiento y denuncia de los procesos de vaciamiento, cierre y despidos de los supermercados, promoviendo la práctica sindical en ellos. Este comportamiento fue inducido por la experiencia previa de los dirigentes locales más que por la práctica institucional del sindicato nacional del sector. Además, la mayoría de los trabajadores que participaron en la toma del Supermercado Tigre había intervenido activamente en una ocupación que se había realizado en el mismo lugar en la primera mitad de los noventa¹⁵. Para la Asociación de empleados de Comercio de Rosario, la toma constituyó parte de un proceso de lucha que venía llevando a cabo el sindicato junto a los trabajadores. La ocupación se decidió en asamblea y fue apoyada con movilizaciones, *escraches* y *volanteos*. Entre todos acordaron la realización de un proyecto de supermercado comunitario, fuertemente articulado con la sociedad.

Otro caso singular es el de IMPA, ya que al estar constituida como cooperativa, el conflicto entre socios de la misma podría parecer ajeno a cualquier intervención del sindicato: aquí, la recuperación de la fábrica consistió en el recambio de la conducción de la coopera-

12 Las vertientes opositoras de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) nacional (seccional Quilmes y agrupación 17 de Octubre en Capital Federal) y la Asociación de Empleados de Comercio de Rosario.

13 Sindicato de Confiteros, Pasteleros, Pizzeros, Heladeros, Alfajeros y afines ("Pasteleros").

14 Federación Gráfica Bonaerense, Sindicato de Obreros de la Industria del Vestido (SOIVA), y el Sindicato de Alimentación.

15 Esta ocupación se realizó con motivo del cierre de la cooperativa El Hogar Obrero, que pasaría posteriormente a la cadena privada Tigre.

tiva. Sin embargo, la participación de militantes sindicales de la vertiente opositora de la conducción nacional de la UOM fue decisiva para lograr la recuperación. La línea disidente de la UOM nacional apoyó a los trabajadores de IMPA cuando estuvieron afuera de la fábrica. Una vez lograda la normalización, parte de estos militantes sindicales pasaron a integrar la conducción de la cooperativa.

En casi todas las empresas había delegados sindicales, cuyas intervenciones consistieron básicamente en el acompañamiento a los trabajadores al Ministerio de Trabajo para realizar denuncias y reclamos salariales y gestionar acuerdos con la patronal. Por lo general, estas gestiones no tuvieron resultados positivos: o los dueños no se presentaban a las conciliaciones en el Ministerio, o no cumplían los acuerdos a los que se comprometían. Sólo en algunos casos los delegados sindicales tuvieron un rol destacado en todo el proceso de recuperación. En la cooperativa *25 de mayo* un ex integrante de la dirección de la seccional Quilmes de la Unión Obrera Metalúrgica gestionó e impulsó el apoyo institucional del sindicato, participó junto a los trabajadores durante todo el proceso, y actualmente es el presidente de la cooperativa. Debe tenerse en cuenta que la UOM-Quilmes tiene una tradición en la recuperación de empresas que la ha diferenciado no sólo de la línea nacional de su sindicato sino también de la actitud de otros sindicatos¹⁶. Otro caso donde se observó un rol sindical activo fue el de la *Pizzería Imperio*: cuando los trabajadores de la decidieron tomar el local, el Sindicato de Pasteleros acompañó a sus afiliados y les proveyó un abogado.

Tanto la Federación Gráfica Bonaerense en la recuperación de la imprenta *Chilavert*, como el Sindicato Obrero de la Industria del Vestido en *Bruckman* y el Sindicato de la Alimentación en *Grissinopoli*, abandonaron a sus afiliados a su suerte y retiraron los abogados en el momento en que los trabajadores decidieron ocupar la planta respectiva. Los sindicatos se apartaron de estos conflictos pese a ser requeridos por sus representados, insistiendo en la vía institucional y tratando de disuadirlos de tomar la medida. En estos casos se observa claramente cómo los sindicatos reaccionan con conductas y respuestas aprendidas históricamente ante un contexto inédito: ante problemas nuevos, proponen soluciones tradicionales. Es que la recuperación de empresas por parte de los trabajadores afecta las bases del sistema

16 El primer caso en el que esta seccional tuvo una activa participación para lograr el traspaso de una empresa a los trabajadores fue el de Moscón, a mediados de los '80.

institucionalizado de relaciones de trabajo, y supone una redefinición de identidades y roles. Frente a la desaparición de la figura empresaria y la transformación del trabajador en socio de una cooperativa, la mayoría de los sindicatos manifiestan cierta perplejidad, e incluso sienten amenazada su propia existencia.

Desde la perspectiva de los trabajadores, el sindicato es un referente directo para el acceso a los servicios, especialmente a la obra social, y son pocos los que cuentan con alguna militancia sindical. Aunque las situaciones vividas durante las tomas de los establecimientos posibilitaron que algunos trabajadores se replantearan su comportamiento colectivo, en la mayoría de ellos la identidad sindical sigue estando asociada con los servicios. En este sentido, la obra social es un punto crítico para los trabajadores, y las soluciones alternativas que encuentran a la necesidad de contar con un servicio de salud son frágiles y transitorias.

Desde la perspectiva de los sindicatos, aún en los casos en que deciden reformular sus estrategias y redefinir su rol y la relación con sus afiliados, deben afrontar numerosos problemas. La conformación de varias organizaciones en el seno del movimiento de empresas recuperadas es un claro indicador de la ausencia de soluciones a esos problemas por parte de las conducciones nacionales de los sindicatos.

ALGUNOS ASPECTOS LEGALES DE LA RECUPERACIÓN DE EMPRESAS

La sanción legal de la expropiación de la empresa a sus antiguos dueños, y el cambio de su figura jurídica, constituyen dos requerimientos indispensables para sostener la autogestión de los trabajadores. La crisis institucional y económica estimuló, sobre todo a partir de diciembre de 2001, la intervención del Estado en favor de la continuidad de producción de las empresas en procesos judiciales de quiebra, paso previo al traspaso de su propiedad o posesión a los trabajadores.

Tanto en cuanto a los bienes muebles e intangibles -máquinas, marcas, patentes y licencias- como en lo que respecta a los inmuebles, las leyes vigentes establecen un plazo, generalmente de dos años, para la posesión temporaria hasta la expropiación definitiva. En la mayoría de los casos se otorga la posesión temporaria, lo que implica que la estabilidad lograda a través de la expropiación es limitada y precaria. De allí que el contexto sea fundamental: es como si los legisladores y funcionarios estatales se hubieran fijado un horizonte para resolver

situaciones políticamente conflictivas, como las derivadas de la contraposición del derecho de propiedad con la fuerza colectiva de los trabajadores.

El cambio de la figura legal resulta conveniente para los trabajadores, debido a que mantener la establecida por los empleadores, tratése de una sociedad anónima o cualquier otra forma comercial, supone la continuidad de los compromisos asumidos por los antiguos dueños, y por lo tanto el hacerse cargo de las deudas contraídas por los ex patrones. De allí que en el marco jurídico actual formar una cooperativa de trabajo y pedir la expropiación en el órgano legislativo correspondiente parecería el mecanismo más simple para los trabajadores. Durante la transición, una modalidad practicada en las experiencias más recientes es negociar un contrato de alquiler ante el juez, si la empresa está concursada o quebrada, o directamente un acuerdo con los empresarios.

La adopción de la figura de cooperativa de trabajo tiene ventajas diversas: no paga impuesto a las ganancias, tampoco las deudas anteriores de la empresa que motivaron la convocatoria de acreedores, ni se deriva parte del excedente para remunerar cargos gerenciales. Entre las desventajas se menciona la posibilidad de fraudes asociados históricamente en Argentina a esa figura: derivar los “servicios de trabajo” a cooperativas de trabajo permite a los empresarios evadir el costo de las cargas sociales que debieran pagar de mantenerse la figura de trabajador asalariado.

La formación de la cooperativa no es la única opción en cuanto a formas legales para este fenómeno, aunque ha sido la única forma legal que ha llegado a consolidarse, y la más elegida por los trabajadores. En experiencias como las de *Zanón* y *Bruckman*, los trabajadores reclaman una figura legal diferente: estatización con control obrero. Esta figura suscita críticas diversas, aunque plantea un debate de interés acerca del rol del Estado luego del diluvio neoliberal. En el caso de *Bruckman*, frente al rechazo del proyecto de ley para la estatización y gestión obrera de la empresa, los trabajadores presentaron un petitório donde dejaron abierta la discusión acerca la forma legal en la que se organizarían. Otro caso similar es el del *Supermercado Tigre*, donde si bien han formado una cooperativa, se está discutiendo la posibilidad de una co-gestión con el municipio en la cual el Estado actuaría como garante.

El futuro de estas experiencias es incierto, y por ello un número considerable de sujetos sociales está trabajando para asegurar la

continuidad de las empresas recuperadas en distintos ámbitos. Como la legislación estipula que para realizar una expropiación debe hacerse una ley particular, se han presentado proyectos de ley-marco en búsqueda de soluciones globales. En el ámbito nacional, en la Cámara de Diputados están en discusión cinco proyectos de ley al respecto. En estos proyectos se otorgan garantías diversas para legalizar las tomas ante incumplimientos salariales de los empresarios eliminando la figura de usurpación que rige actualmente, evitar el fraude y la venta clandestina de activos (vaciamiento) por parte de los empresarios, y se incluye la declaración de la utilidad pública de las unidades productivas gestionadas por los trabajadores, facilidades impositivas y reducciones en tarifas de servicios para las cooperativas y PYMES en situación de vulnerabilidad y deudas acumuladas, y la posibilidad de establecer fondos fiduciario para sostener este tipo de experiencias productivas.

Otro tema de discusión es la posibilidad de establecer nuevas formas legales, como la sociedad laboral originada en el derecho español, que constituye un híbrido entre sociedad anónima y cooperativa, ya que admite socios que participen a través del aporte de capital.

LA PUESTA EN MARCHA Y FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS: LOS TRABAJADORES FRENTE A LA GESTIÓN Y LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La provisión de insumos constituye un aspecto crítico de la gestión de los trabajadores luego de la recuperación. Para enfrentarlo, se han desarrollado diferentes acuerdos con clientes y proveedores que les posibilitaron retomar el ciclo productivo, y que los convierten en aliados y principales fuentes de financiación para el funcionamiento y puesta en marcha de la producción. En general, estos acuerdos trascienden el carácter puramente comercial de los intercambios, y muchos de ellos presentan una fuerte base solidaria. Incluso, en los casos en que los proveedores enfrentaron la falta de pago de las deudas contraídas por los dueños anteriores, se mantuvieron como proveedores de las nuevas empresas. Los clientes también han tenido problemas a raíz de no poder adquirir los productos, y aún así mantienen sus vínculos con los trabajadores y aceptan nuevas condiciones comerciales, proveyendo la materia prima necesaria para la producción u otorgando adelantos significativos para proveer insumos. Uno de los puntos de partida clave para estos emprendimientos es salir a

recuperar los clientes, objetivo que se plantea como un paso estratégico para recomenzar con el proceso productivo y la comercialización.

El pago en negro de mercadería y la venta sin factura ni registro contable alguno son característicos de las empresas recuperadas: en su mayoría, las transacciones e intercambios con clientes y proveedores se dan *en negro*, a favor de la tendencia a la informalización de la economía en el crítico contexto actual. Sólo en casos particulares el intercambio se mantiene dentro de los arreglos económicos formales, por la exigencia de clientes claves de cumplir con las normas impositivas para adquirir sus productos.

La necesidad de contar con un capital de trabajo para solventar los gastos de sus actividades, tanto de resistencia y lucha como productivas, derivó en la implementación de métodos no tradicionales de financiación. En algunos casos, las asambleas, otras cooperativas, o partidos políticos, contribuyeron con una suma inicial en forma de préstamo o donación para la puesta en marcha de la producción, para el pago de servicios o insumos. La implementación de un bono-contribución o fondo solidario constituye una fuente complementaria de dinero para la compra de materia prima. Aunque este fondo fue concebido en su origen como una fuente de manutención de los trabajadores durante el conflicto, luego se transformó en un medio para adquirir insumos. Algunas empresas realizan eventos –por ejemplo festivales– en donde se vende mercadería o comida, y las ganancias obtenidas contribuyen al fondo. El reciclaje de material de descarte o materia prima que los trabajadores lograron incluir en el inventario de expropiación de la empresa conforma una fuente adicional de financiación (entre otros, la venta de *grissines* rotos molidos, baldes vacíos, cajas de cartón, recortes de papel, etc.).

Todas estas empresas se encuentran trabajando en un nivel muy inferior al de su capacidad instalada. Los motivos principales que pudimos identificar fueron: escasez de insumos, mano de obra insuficiente, falta de captación de la totalidad del mercado al que podrían ofrecer sus productos, lento proceso de recuperación de clientes. Frente a estas restricciones, existe una tendencia de *producir al día*, una especie de primitivo *just in time* para evitar el sobre-estoqueo y asegurar la colocación de toda la producción antes de continuar produciendo. O a la inversa, no se produce hasta no tener un pedido específico con un adelanto para materia prima. Esta lógica de funcionamiento limita el grado de utilización de la capacidad instalada.

En cuanto a las necesidades de personal y de incorporación de nuevos trabajadores ante un eventual aumento de las demandas de mercado, se complican por las dificultades de pago. En las cooperativas, la incorporación de nuevos socios repercute sobre el reparto del excedente: como casi todo el dinero obtenido se utiliza para mantener la producción, los retiros son mínimos y sólo proveen un ingreso básico de supervivencia. Además, en algunos casos el proyecto de recuperación de la fábrica es percibido por los trabajadores como una posibilidad de dejar en herencia a sus hijos un lugar de trabajo futuro: la incorporación de las generaciones siguientes podría ser una forma de incorporar mano de obra frente a un crecimiento del emprendimiento. Sin embargo, esto no constituye por ahora una prioridad, salvo cuando frena la capacidad de respuesta a la demanda.

La falta de capital es un problema constante en estas empresas, y restringe cualquier intento de modernización de maquinarias e instalaciones. De allí que por el momento la incorporación de nuevas tecnologías no aparece como una de las principales preocupaciones. Estas se concentran en la sub-utilización de la capacidad instalada y en problemas más inmediatos vinculados con los insumos, la figura legal, la comercialización, etcétera. Los planteos sobre tecnología se piensan a futuro, tratando de considerar formas de invertir para enfrentar el inevitable desgaste o ruptura de las máquinas. Sin embargo, a pesar de la falta de recursos para invertir en nueva tecnología, en algunos casos se produjeron innovaciones de proceso importantes que ampliaron la gama de productos ofrecidos o redujeron los costos de producción o de materias primas.

El proceso de sustitución de los salarios por vales pulverizó la estructura salarial existente en las empresas antes de su recuperación. Este sistema difería el pago del salario en cuotas semanales o diarias y reducía de hecho los ingresos, a través de la acumulación de deuda con los trabajadores. De esta manera se fue imponiendo una nueva modalidad de pago: con periodicidad semanal o diaria, de montos mínimos y variables, con una clara tendencia a la baja. La tradicional estructura salarial fue desdibujada por estas prácticas empresarias, y el salario fijo mensual había dejado de ser una realidad por decisión unilateral de la patronal. Esta situación previa a la recuperación facilitó la adaptación a los mecanismos de remuneración puestos en práctica en las nuevas organizaciones: los trabajadores adoptan retiros semanales, de monto variable, sujetos a los resultados. En el nuevo contexto, los retiros flexibles constituyen una herramienta de los tra-

bajadores para asegurar la viabilidad del emprendimiento y conservar las fuentes de trabajo.

En todas las empresas estudiadas los ingresos son iguales para todos los trabajadores independientemente del puesto en el que se desempeñan. En parte esta forma de distribución es elegida por los trabajadores, pero también es fruto de la adopción de las prácticas distributivas del cooperativismo. Este igualitarismo de los ingresos prevalece aún en las empresas que legalmente no están conformadas como cooperativas o que no se definen a favor de un proyecto cooperativo. Pero en algunas empresas está instalada la discusión sobre la justicia de la igualdad de retiros: algunos consideran que los que ejercen ciertos cargos de mayor calificación deberían cobrar algo más que los demás, pero en los hechos se mantienen los retiros por igual para todos. En síntesis, se rompe la estructura salarial previa para dar paso a estructuras chatas, el salario se convierte en retiro, los montos se flexibilizan, los trabajadores se reparten de manera igualitaria el excedente obtenido. Se produce así una nivelación de los ingresos de los trabajadores.

En cuanto a la organización de la producción, si bien en general los trabajadores conservan sus puestos, también deben asumir nuevos roles y un perfil más flexible y polivalente. La mayoría de las tareas que necesitan ser cubiertas son las administrativas, dado que en general quedaron pocos empleados luego de la toma. Estas tareas son las que mayores desafíos plantean, dado que es el sector con el que menor contacto tenía la gente de planta que ahora gestiona la empresa. La flexibilidad y adaptación al cambio se presentan como necesarios: los trabajadores son conscientes de la importancia de cubrir o rotar los puestos de producción. No hay monopolio de tareas, y existe una fuerte tendencia hacia la polivalencia. Sin embargo, esta flexibilidad no sólo responde al deseo de sacar adelante el proyecto, sino que se pueden entrever otras preocupaciones individuales que llevan a aceptar este cambio de condiciones de trabajo. Algunos trabajadores consideran que dada su edad y formación no encontrarían un trabajo fuera de la fábrica; por eso, creen que deben adaptarse al contexto interno, que requiere otros trabajos o tareas, para no tener que enfrentar un contexto externo con mayores exigencias y menores posibilidades. Otros adoptan roles más típicos de una militancia, e incluyen en su día de trabajo otras tareas como repartir folletos, ir a la legislatura, participar de una marcha o asistir a una mesa redonda en la universidad. Esto implica que el nivel de involucramiento con la

causa de la toma no es parejo entre los trabajadores: hay quienes sólo trabajan, y hay quienes además hacen de la toma una militancia, incorporándola a su rutina laboral.

En la organización general del trabajo se destaca la adopción de sistemas originales con el fin de cubrir las particularidades que presenta cada empresa, entre las que pueden mencionarse:

- *Formación de comisiones* semejantes a las que se pueden dar en un partido político, lo que podría llamarse *organización política del trabajo*. Allí se tratan los diferentes asuntos a resolver sobre los aspectos productivos, de venta, etc., mediante prácticas asamblearias.

- *Redefinición de los espacios físicos y sociales*. En primer lugar se eliminan las restricciones de ingreso a los distintos sectores, prohibición que regía durante la administración anterior. También se registran cambios de *lay out*, redistribuyendo la maquinaria con fines de ahorro y de coordinación de la producción. Por otro lado, se modifican espacios tradicionales de trabajo para asignarlos a funciones que responden a la situación de toma, fijando espacios para dormir, comer, vigilar. Y finalmente se asignan nuevos espacios para la vinculación con los aliados sociales y políticos de la recuperación. En varias empresas se formaron centros culturales. En una de ellas incluso se facilitó la instalación de un Club de Trueque dentro del predio fabril. Esto constituye una herramienta de articulación que fortalece los vínculos solidarios con otros sectores sociales, al tiempo que coloca una barrera contra la posibilidad de desalojo o ejecución del predio por parte de entidades financieras o acreedores.

- *Incorporación de nuevas formas de control* inverso, de abajo hacia arriba, de la gestión. En uno de los casos estudiados se eligió por votación un síndico obrero, a fin de evitar nuevas gestiones fraudulentas de los responsables de la administración.

- *Sustitución de la regla de control-supervisión* correspondiente a la vieja forma de organización del trabajo por una nueva regla de coordinación-apoyo en el proceso productivo y de gestión. Aunque en ciertos casos los trabajadores identifican a algunos como jefes, denotando la persistencia de criterios jerárquicos en la organización, la fuente de la autoridad asignada a los puestos es inversa a la que prevalecía antes.

- *Adopción de la asamblea como espacio de discusión y toma de decisiones.* En parte lo sugiere la figura cooperativa, pero también surge como resultado del proceso de crecimiento del grupo de trabajadores que tuvo que coordinarse para llevar adelante la recuperación de la empresa. Sin embargo, en algunos casos las decisiones no siempre resultan de las votaciones en plenarios, sino que son tomadas por un grupo, y el resto de los trabajadores acompaña y se limita a ser informado.

Algunos de los cambios organizativos se plantean como una búsqueda de mayor transparencia de la gestión, de socialización de la información y de generación de mecanismos de mayor exposición de los cargos de dirección al control de los trabajadores. Éstos buscan romper con las relaciones de dominio y subordinación que prevalecían en la antigua organización del trabajo, generando formas cooperativas de gestión. Estos nuevos modelos organizativos surgen en parte de la necesidad de cubrir los puestos de los trabajadores desplazados durante el conflicto, otros de la necesidad de evitar la repetición de la historia de malas gestiones, falta de información o fraude. La incorporación de modelos organizativos de otro tipo de instituciones, como los partidos políticos, son adoptados como nuevas soluciones a los problemas planteados. En fin, los trabajadores que eligieron la autogestión enfrentan el desafío de explorar la gama de herramientas que brinda la organización del trabajo cooperativo.

NUEVAS IDENTIDADES: EL PESO SIMBÓLICO DE LA RECUPERACIÓN

¿Existe una nueva identidad que se está construyendo en los procesos de recuperación de empresas? La mayoría de quienes están llevando adelante la reapertura de empresas son obreros, acompañados en algunos casos por personal administrativo o de seguridad. Esto aparece claramente en el discurso de los entrevistados, que continúan definiéndose principalmente como obreros en tanto oposición a la patronal, y manifiestan un claro reconocimiento de la capacidad de los trabajadores de revertir un proceso de cierre y gestionar una empresa.

Un factor importante para sostener esta identidad es la participación relevante de trabajadores con cierta trayectoria sindical o asociativa, que en algunos casos están directamente involucrados en los procesos y en otros pueden ocupar un rol de apoyo y sostén fundamental. Sin embargo, se observa una clara diferenciación en el nivel de compromiso entre quienes siguen sintiéndose insertos en la anti-

gua organización del trabajo y persisten en actitudes frente a la producción que se arrastran del momento previo a la recuperación, y quienes modificaron su inserción y participan más activamente tanto en las cuestiones de la gestión en la empresa como en la integración a un movimiento que trasciende el lugar de trabajo.

El proceso de apropiación del espacio de la empresa juega un rol central. Esta apropiación trasciende el ámbito productivo y se extiende también a los comedores, oficinas, salas de reunión, etcétera, espacios que antes eran ocupados exclusivamente por la patronal o por el personal jerárquico, y a los que los trabajadores no tenían acceso. Estos son los sitios donde ahora se desarrollan asambleas y reuniones con otras organizaciones, y que incluso se convierten en espacios abiertos a la comunidad. Precisamente, uno de los cambios positivos rescatados por los trabajadores reside en su mayor movilidad entre los distintos sectores: pueden desplazarse dentro de la planta sin sentirse obligados a permanecer ni en puestos ni en espacios fijos. Esta movilidad es valorada por los entrevistados que encuentran, a partir de la recuperación, mayor libertad en la toma de decisiones, en la asignación de los tiempos de producción y en las posibilidades de relación con sus compañeros.

La mayor movilidad remite también a una serie de preocupaciones que van desde la necesidad de encontrar herramientas de control del trabajo, para lo cual se recurre en muchos casos a las modalidades de organización anteriores, hasta la inquietud por el involucramiento en la toma de decisiones. En este punto, la reflexión sobre la condición de miembro de la cooperativa -la forma jurídica adoptada en la mayoría de los casos- adquiere una importancia llamativa. Al respecto, algunos de los entrevistados hacen referencia a la necesidad de llevar adelante una educación cooperativa que permita generar un mayor involucramiento por parte de todos los socios.

La relación obrero-patrón es resignificada. En las empresas estudiadas prevalecía una relación de cooperación dentro de un molde paternalista. En la resignificación de este vínculo juega un rol central la sensación de abandono de los trabajadores, que vivieron como una defraudación la conducta de sus anteriores patrones. La relación familiar que antes se establecía con la patronal a través del vínculo paternalista va siendo sustituida, a partir de la recuperación, por una relación familiar entre los trabajadores que participaron del proceso. Estas relaciones no sólo fueron transformadas en la cotidiana-

neidad del espacio de trabajo, sino que además el proceso de recuperación abarcó un período más o menos extenso de vigilia compartido colectivamente, que permitió establecer vínculos muy fuertes entre los trabajadores.

Una cuestión central es la desaparición de las diferencias salariales. En las cooperativas el salario no existe como tal, ya que es sustituido por retiros del excedente luego de efectuados los pagos a proveedores y servicios. Algunos trabajadores ven este cambio como una situación de tensión en la que se expresan reparos contra la igualdad de remuneraciones.

Por último, el peso simbólico de la recuperación en sí misma tiene una doble dimensión: la de la empresa y la del puesto de trabajo. La primera significa recuperar la fuente de trabajo, por lo que su impacto se establece sobre la sociedad en su conjunto, y en este sentido trasciende la individualidad de los trabajadores involucrados, orientándolos hacia la construcción de un nuevo sujeto colectivo. En cuanto a la recuperación del puesto de trabajo, tiene un impacto directo en la subjetividad de quien la lleva adelante, en tanto individuo capaz de encarnar dicho proceso, de torcer un destino que parecía inevitable: el de la desocupación. Es por esto que, a pesar de lo reciente del fenómeno y de la dificultad de establecer su impacto en la construcción de las nuevas identidades de los trabajadores, la recuperación de empresas significa sin duda un quiebre cultural y la posibilidad de identificar elementos vinculados con procesos de construcción colectiva.

BIBLIOGRAFÍA

- Palomino, Héctor 2000 "Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas" en *Revista de Ciencias Sociales* (Montevideo: Universidad de la República) N° 17.
- Palomino, Héctor 2002 "Colapso institucional y reconstrucción social en Argentina" en *Estudios del Trabajo* (Buenos Aires) N° 14.
- Palomino, Héctor 2003 "El Movimiento de Empresas Recuperadas" (en colaboración con los ayudantes de la cátedra de Relaciones del Trabajo) en *Revista Sociedad* (Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires) N° 20/21.
- Palomino, Héctor y Pastrana, Ernesto 2003a "Argentina ¿después? del diluvio: los nuevos movimientos sociales" en Calderón, F. (ed.) *¿Es sostenible la globalización en América Latina?: Debates con Manuel Castells* (Santiago de Chile: Fondo de Cultura Económica).

- Palomino, Héctor y Pastrana, Ernesto 2003b “Movimientos sociales emergentes y reconstrucción de lazos sociales: ¿el fin de los valores neoliberales?” en *El Político* (Buenos Aires) Año III.
- Palomino, Héctor; Di Marco, Graciela; Méndez, Susana; Altamirano, Ramón y Palomino, Mirta 2003 *Movimientos Sociales en Argentina. Asambleas: la politización de la sociedad civil* (Buenos Aires: Jorge Baudino Editor).

HÉCTOR LUCENA*

LA CRISIS POLÍTICA EN VENEZUELA: REPERCUSIONES Y RESPUESTAS DEL MOVIMIENTO SINDICAL¹

INTRODUCCIÓN

El problema a plantear aquí es la inestabilidad política y laboral en Venezuela, sus orígenes y causas en los últimos veinte años, los factores que contribuyeron al surgimiento de una creciente inestabilidad en una sociedad que en la región latinoamericana preservara su sistema democrático, al tiempo que este se deterioraba en la mayoría de países de la región. Ahora bien, ¿qué ha significado para el movimien-

* Coordinador del Doctorado en Ciencias Sociales, Universidad de Carabobo.

1 Para el desarrollo de esta línea de trabajo el autor ha contado con el apoyo del Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico de la Universidad de Carabobo. Agradece también a la Universidad de los Trabajadores de América Latina, que en el marco de un convenio con la UC ha facilitado la realización de taller para el intercambio de temas incluidos en el presente documento. El documento fue elaborado en dos tiempos, en el segundo trimestre de 2002 y con una revisión posterior en agosto de 2004. Se mantiene como período de cierre del análisis realizado el segundo semestre del 2002 y se continúa el análisis de los fenómenos laborales: este campo es centro de controversias que invitan a su comprensión y profundización. Finalmente agradezco al arbitraje anónimo, que formuló recomendaciones que enriquecen este capítulo.

to sindical el tránsito de la estabilidad a la creciente inestabilidad? ¿Qué papel le ha tocado jugar en este proceso? El presente documento privilegia el análisis del papel del sindicalismo organizado en la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), central creada en 1936 y que desde entonces ha aglutinado el mayor porcentaje de la población sindicalizada.

Es necesario considerar el factor ‘agotamiento’ del sistema político en primer lugar, porque la sociedad venezolana vive una etapa en donde se han incrementado la pugnacidad y la conflictividad política. El consenso en el cual descansaba el modelo socio-político y económico venezolano venía experimentando signos de agotamientos desde la década del ochenta, como consecuencia de la errática manera de manejar los asuntos públicos, que fue desencantando y frustrando a una población que había depositado una alta dosis de confianza en los liderazgos partidistas y económicos durante más de tres décadas. El sistema político fue perdiendo capacidad para resolver los conflictos (Lucena; 1985: 12; Iturraspe, 2000; López, 2002).

El gobierno de Hugo Chávez, que asume el poder político en febrero de 1999, plantea una relación con el movimiento sindical distinta a la que venía funcionando por casi cuatro décadas. La relación se caracteriza por la confrontación. El conflicto entre el movimiento sindical organizado en la CTV y el gobierno y las reacciones de éste son el eje del análisis en el presente documento.

PRIMERA ETAPA: LOS SESENTA Y LOS SETENTA

CONSOLIDACIÓN DEMOCRÁTICA Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

En Venezuela se abraza el sistema democrático en 1958, luego de una década de militarismo que fue el desenlace de una incipiente experiencia democratizadora en la década del cuarenta. Errores admitidos por quienes accedieron al poder en ese entonces llevaron en 1958 al liderazgo político mayoritario a buscar acuerdos con otras fuerzas. Tal fue el aprendizaje que experimentó el liderazgo del partido Acción Democrática, ya que por su sectarismo se abortó el incipiente proceso democratizador que se había iniciado gradualmente desde la mitad de los años treinta.

Coincidente con el inicio del proceso democratizador venezolano, con elecciones presidenciales y legislativas en diciembre de 1958 que atrajeron una entusiasta participación electoral de más del 92% (Romero, 2001: 230), irrumpe en Cuba el triunfo de los revolucionarios.

rios al mando de Fidel Castro con el nacimiento del año nuevo de 1959². El desplome del gobierno dictatorial cubano de Fulgencio Batista, así como de su ejército, dio campo abierto al nuevo gobierno cubano para instaurar procesos políticos inéditos en la región.

Ante esta nueva realidad geopolítica, que colocó al nuevo gobierno cubano en el centro de tensiones de los superpoderes, el gobierno de EE.UU. reorienta su actividad diplomática en la región, y como consecuencia de ello se proponen programas de fomento y desarrollo de las democracias, destacándose la Alianza para el Progreso³ y los Cuerpos de Paz. En este marco, Venezuela fue percibida por la potencia del Norte como un modelo democrático a fortalecer en el continente. Si bien Venezuela no fue inmune al efecto ‘demostración; de la revolución cubana, ya que en 1962 brota un movimiento guerrillero en la región occidental del país que luego irradia también al oriente (pero que cinco años más tarde será prácticamente derrotado), esto llevó al gobierno a promover una política de pacificación en 1968-1969 que terminó por minimizar exitosamente esta experiencia guerrillera e integrar a grupos radicales al establecimiento político (Valsalice, 1979).

En los acuerdos políticos que sirvieron de plataforma para el inicio de esta etapa que se formaliza con las elecciones presidenciales y legislativas de diciembre de 1958 se suscribió un pacto para gobernar y defender la incipiente experiencia democrática, conocido como el Pacto de Punto Fijo. Los firmantes del pacto fueron los partidos Acción Democrática (AD), COPEI y Unión Republicana Democrática (URD) (Plaza, 1978). El Partido Comunista de Venezuela (PCV), organización que compartió las movilizaciones populares y las acciones políticas que contribuyeron a la caída del régimen dictatorial precedente (M. Pérez Jiménez), no fue firmante del pacto⁴. Participó en las

2 Domingo Alberto Rangel: “apareció en el cielo un cometa de intensísima luz, la revolución cubana que lo alteró todo. ... sacudida ...tan intensa que todo lo existente quedó removido... la izquierda sufrió una sacudida eléctrica” (2001:198)

3 La Organización de Estados Americanos (OEA) convocó a una Asamblea en donde EE.UU. propuso este programa, cuya administración le fue asignada a Teodoro Moscoso. El programa tuvo corta duración; años más tarde, la política de EE.UU. hacia la región adoptó otros mecanismos

4 Pompeyo Márquez (2004) afirma: “Yo fui testigo del Pacto de Punto Fijo, que fue excluyente, sobre todo a una fuerza como el Partido Comunista, del cual yo fui secretario general en la clandestinidad, y que dio un aporte importante en la derrota de la dictadura, pero se nos dejó a un lado. Sin embargo, y eso consta en mi discurso a nombre del partido en el senado, nosotros dijimos que aunque estábamos en desacuerdo en la forma

elecciones alcanzando un 3,23% de los votos (CNE 2004). De todas maneras, el pacto perdió al poco tiempo a uno de sus miembros (URD), quedando en manos de los otros dos partidos. Por otro lado, AD se dividió en 1960, y la escisión saliente –el Movimiento de Izquierda Revolucionario (MIR)- fue aún más radical que el propio PCV en la oposición al funcionamiento de la coalición gubernamental resultante del pacto (Rangel, 2001: 200).

Las décadas del sesenta y setenta contribuyeron a consolidar el sistema político venezolano. Son evidencia los porcentajes de abstención electoral, verdaderamente bajos (Romero, 2001: 230). Incluso, para las elecciones de 1963, el PCV y el MIR llamaron a la abstención electoral, pero el impacto en los electores fue insignificante. El sistema político convocaba a los ciudadanos para la consulta en la elección de sus gobernantes. Más adelante sí se evidenciarán abstenciones electorales, pero el cuadro de los primeros veinticinco años del funcionamiento democrático es el que se muestra a continuación.

CUADRO 1
ABSTENCIÓN ELECTORAL (%) POR DÉCADAS

Año	Porcentaje
1958	6,58%
1963	7,79%
1968	5,64%
1973	3,48%
1978	12,44%
1983	12,25%

Fuente: años 1958 y 1963 (CNE 2004); restantes años J.E. Romero (2001: 229-245).

En la Universidad de California, Los Ángeles (UCLA), se inició hace 57 años la encuesta Fitzgibbon, que elabora un *ranking* de cuan extendida y efectiva es la democracia en veinte países latinoamericanos⁵. A

como se había firmado el pacto, si se cumplía lo que estaba escrito allí nosotros los respaldábamos. Se trataba de algunos puntos que atendían las preocupaciones del momento, y sobre todo era un pacto antigolpes, pues ese era el peligro del momento, y era el aprendizaje que tuvo Betancourt del '45 al '48, cuando el sectarismo adeco, su prepotencia -algo que hoy repite Chávez desde el Gobierno- provocó diez años de dictadura”.

5 Los encuestados son distinguidos profesores latinoamericanistas de EE.UU., y toman en cuenta quince criterios que abarcan aspectos educativos, niveles de vida, madurez

partir de 1965 Venezuela alcanzó el quinto lugar, y en los años sucesivos llegó a estar ubicada en el segundo lugar durante las cuatro encuestas que se realizaron desde 1975 hasta 1991, sólo superada por Costa Rica. Fueron los años de la década del cincuenta los de peor posición. Sin embargo, la situación política reciente dio lugar a que en la última encuesta (2000) la percepción de los encuestados colocara al país en el séptimo lugar, evidenciando un retroceso.

Al tiempo que ocurrían estos procesos de fortalecimiento democrático, en la mayoría de los países de Sudamérica y Centroamérica ocurrían desplazamientos de los regímenes democráticos por gobiernos autoritarios. La fe democrática evidenciada en la alta participación electoral repercutió en la organización de instituciones sociales, aunque bajo el influjo y orientación de las organizaciones partidistas beneficiarias del ejercicio del poder político. La estabilidad de Venezuela en esta etapa permitió que se convirtiera en un centro de atracción de inmigración del resto del continente, e incluso europea.

El estado de las relaciones laborales y del desarrollo sindical en general al inicio del reestablecimiento democrático era atrasado, comparado con los países de mayor desarrollo de América Latina. Pero ello no quiere decir que el papel del movimiento sindical en la lucha por la democracia fuera inexistente. La estructura económica estaba poco diversificada: petróleo, agricultura, comercio y servicios, y empleo público, eran los pilares en que descansaba el empleo de la mayor parte de la población. La industria manufacturera alcanzó una dimensión importante en la década del sesenta. En América Latina, Venezuela era un país al que se identificaba sólo por su producción y exportación de petróleo crudo. Es por ello que los acuerdos que acompañan el reestablecimiento de la democracia asignan especial atención a la modernización productiva, aprovechando el enorme ingreso petrolero que recibía el Estado. Esta modernización adopta el fomento de la industrialización por vía de la sustitución de las importaciones, y vuelve a colocar en manos de la inversión del Estado el emprendimiento de megaproyectos de empresas básicas, cosa que ya venía haciendo el régimen militar saliente.

El eje central de la existencia de las relaciones de trabajo radica en el reconocimiento de las partes o actores colectivos entre sí. La

política, libertad de prensa, de elecciones, sistemas de partidos, judicial, derechos civiles, gobierno locales. En la encuesta del año 2000 participaron 103 latinoamericanistas (Kelly, Phil, 2002: 10-13). La próxima encuesta será en el 2005.

tradición confrontativa en las relaciones laborales en las décadas precedentes, en los pocos sectores que pudieron alcanzar un cierto grado de organización (como el caso del petrolero), encontró un nuevo marco de consensualidad para asegurar las bases para el desarrollo sindical. El fomento de los sindicatos, y la promoción y difusión de las negociaciones colectivas en las diversas regiones y ramas productivas que florecieron al amparo del estímulo estatal, fueron en primer lugar una expresión de la estabilidad política, así como de la existencia de un sostenido ritmo de expansión económica con efectos ciertos en el mejoramiento de la calidad de la vida. En los diecisiete años desde 1961 hasta 1977, el PIB creció a un promedio de 5,8% anual (Lucena, Hernández y Goizueta, 1985). Para entonces, este fue el ritmo más alto de crecimiento en toda la región. Del lado de los trabajadores se fue construyendo un patrimonio de conquistas e intereses representado por las legislaciones e instituciones laborales, destacándose la negociación colectiva, que alcanzó su clímax evolutivo en los años setenta. La sindicalización llegó a alcanzar un porcentaje del 30%, que para entonces era considerado un alto porcentaje en la región latinoamericana. Por su lado, la cobertura de las negociaciones colectivas superó ampliamente este porcentaje, por el efecto *erga omnes* que extiende a toda la masa laboral de la empresa o del sector, si fuere el caso de negociaciones de este ámbito, los beneficios negociados, independientemente de su afiliación o no a un sindicato (Alfonso, tomo II, 1967: 590).

La evolución positiva de las relaciones de trabajo, sin embargo, no resuelve plenamente el problema de la dualidad existente en las condiciones de trabajo de los sectores modernos y los tradicionales. En general, en la región las instituciones laborales no se extendieron ni en ese entonces ni posteriormente a todos los sectores productivos (Dombois y Pries, 2000). Venezuela no fue la excepción (Lucena, 2003; Arrieta, 2003). No obstante, la acción del Estado promovió la extensión de los servicios públicos (educación, salud, vivienda, agua, electricidad), cubriendo a los sectores laborales más diversos, lo que junto a la adopción de algunas de las instituciones propias de las relaciones de trabajo en los sectores tradicionales (aplicación de la legislación laboral, del seguro social, de las revisiones salariales) reforzó mutuamente la estabilidad económica y política del período.

SEGUNDA ETAPA: LOS OCHENTA

SIGNOS DE AGOTAMIENTO POLÍTICO Y ECONÓMICO

Esta segunda etapa se caracteriza por mostrar los primeros signos de agotamiento del sistema económico, con repercusiones directas en sistema político venezolano. En el primer quinquenio de los ochenta se da un decrecimiento del 1,7% del PIB. Las remuneraciones reales, que habían subido en las dos décadas anteriores, entre 1979 y 1985 descienden en un 25%. La tasa de desempleo abierto pasó de 5,6 a 10,3%, y la distribución del ingreso empeoró (Valecillos, 1989). En las dos décadas anteriores los salarios reales habían subido, y a partir de 1979 empieza su caída sostenida. Los convenios colectivos no pudieron reponerla, y el movimiento sindical apela a presiones para alcanzar medidas ejecutivas o legislativas que compensen el deterioro salarial. Se logra una ley general de aumentos de sueldos y salarios, que al menos recupera los salarios mínimos en 1980. Sin embargo, en los años sucesivos esta conquista se diluye por el incremento inflacionario (Lucena y Hernández, 1985; Mc Coy, 1988).

En febrero de 1983 se interrumpen más de veinte años de estabilidad cambiaria, iniciándose un proceso continuado de devaluaciones de la moneda nacional. A partir de esta etapa -salvo en 1997, que muestra un índice realmente positivo- se evidencia una situación recesiva, que lleva ya más de veinte años, en donde los niveles de vida se han venido deteriorando. El PIB per capita pasó de más de 6 mil dólares en la mitad de la década del setenta a sólo 3 mil dólares a fines de los noventa.

CUADRO 2
VENEZUELA: PRODUCTO INTERNO BRUTO

Años	PIB %
1983-1992	3,72
1993	0,28
1994	-2,35
1995	3,95
1996	-0,20
1997	6,37
1998	0,17
1999	-6,09
2000	3,24
2001	2,67
2002	-8,50
2003	-9,50

Fuente: Banco Central de Venezuela (2004).

Al funcionamiento del sistema político se le señala que el mismo se había congelado y había sido hipotecado por los partidos políticos beneficiarios del acceso al poder. El sistema político venezolano ha sido calificado como una democracia pactada, resultante de los acuerdos celebrados en las postrimerías del régimen autoritario de la década del cincuenta.

En las elecciones de 1988 la abstención remontó al 18%, un porcentaje muy alto en relación a la historia venezolana de las tres décadas precedentes. Acción Democrática y el partido socialcristiano –identificado con las siglas COPEI– habían copado casi todos los escenarios de participación popular, y habían sometido a prácticas clientelares y de amiguismo el reparto de las cuotas de poder. De hecho, esta práctica de intermediación del bipartidismo para casi todos los actos normales de la vida pública dio lugar a lo que llamamos la despolitización, porque el ciudadano dejaba en manos del partido, particularmente a través de sus dirigentes, todos los asuntos que tenían que ver con la política. Estos partidos, ubicados el primero en el centro-izquierda y el segundo en el centro, tenían el mayor control de las organizaciones sociales, incluyendo los sindicatos. Los partidos políticos determinaban lo fundamental de la actuación de los sindicatos, y aquellos a su vez estaban subordinados al Estado, que administraba y distribuía la gran renta petrolera.

La izquierda marxista, maoísta, trotskista en el ámbito sindical representaba una fuerza mayor que su relevancia en el sistema político nacional, pero sin llegar a tener las magnitudes y fuerza del sindicalismo socialdemócrata (AD) dominante en la CTV. Su fuerza se repartía por un lado dentro de la misma CTV, por la vía de la Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV), dominada absolutamente por el PCV, y por otro lado por la vía de organizaciones sindicales no confederadas.

En general el sindicalismo había crecido en las décadas pasadas, llegando a un 30%, pero luego su tasa de afiliación empezó a declinar, llegando en el 2002 a un 14% (CNE, 2002). Es inevitable advertir que la declinación de la sindicalización es un fenómeno que trasciende las explicaciones que puedan darse en el desenvolvimiento de la dinámica política y macroeconómica venezolana. Hay que dirigir la mirada y el análisis a las complejas transformaciones que se suceden en los mercados laborales y en los sistemas productivos (Rodríguez, 1999; Bilbao, 1995). Venezuela no ha sido inmune a las mismas. Importa destacar que el esfuerzo organizativo del movimien-

to sindical privilegió a las grandes y medianas empresas, así como al sector público. Teniendo presente que la mayor parte de la fuerza de trabajo en el ámbito privado laboraba en las pequeñas empresas, así como en las actividades informales, resta entonces admitir que el movimiento sindical transitaba un camino que muestra claramente límites estructurales a sus propias posibilidades de crecimiento.

El 27 y 28 de febrero de 1989 se presentó un levantamiento popular que desafió radicalmente el status quo imperante, si bien no se trató de una acción dirigida por un determinado grupo político, ni tampoco hubo ninguno que se atreviera a reclamar el liderazgo del levantamiento al ocurrir o luego de la explosión social. Fue efectivamente una acción demostrativa del descontento existente en las zonas más pobres de las grandes ciudades venezolanas. Los pobladores, empleados, desempleados y subempleados tomaron las principales calles para llevar a cabo un intenso saqueo de comercios y lugares públicos. Se dijo “bajaron los cerros”, ya que particularmente en Caracas, por su topografía, habita la mayor parte de los ciudadanos de menores ingresos. Los acontecimientos desbordaron a las fuerzas policiales, y luego de dos días de ausencia de gobierno el levantamiento fue sofocado cruentamente con acciones militares. El liderazgo político, institucional y económico se comprometió en un *mea culpa*, reconociendo que el levantamiento de los pobladores de aquellas zonas pobres que desobedecieron las reglas de convivencia establecidas tenía fundamento en el hecho de que el sistema político y económico no venía dando respuesta adecuada a los problemas de pobreza y exclusión, que día a día se incrementaban. Pero luego del inicial *mea culpa*, al poco tiempo pareció que no había pasado nada, y se ignoraron compromisos de reformas políticas y económicas enunciadas nerviosamente al momento del levantamiento popular.

Para el movimiento sindical este levantamiento significó una afrenta, ya que se evidenció su falta de sintonía para captar el sentimiento popular de los sectores más pobres. En un esfuerzo a posteriori por mostrar su capacidad de convocatoria, la CTV llama a un paro nacional de un día, el 18 de mayo de 1989. Sin embargo, las contradicciones en su liderazgo disminuyeron el impacto de dicha acción: mientras el Presidente de la CTV, Juan José Delpino, invoca como motivante del paro la lucha contra las políticas económicas del gobierno de orientación neoliberal, la Secretaría Sindical de AD, verdadero poder en el sector, coloca en primer lugar la lucha contra los

especuladores, brindándole una coartada al gobierno, pero distanciándose de los sectores más afectados por la situación económica.

Entre las muy contadas reformas que esta coyuntura permitió llevar a cabo se encuentra el fomento del proceso de descentralización política que llevó a la elección directa de gobernadores y alcaldes, hecho muy importante: la crisis de gobernabilidad observada en los años siguientes no generó en mayores consecuencias porque estos mecanismos contribuyeron a reducir y administrar las tensiones. De todas maneras, el liderazgo político nacional y sindical –nacional y local- no estuvo a la altura de las señales que en la esfera económica y social venían abiertamente mostrándose. Sus reacciones fueron muy tibias para la magnitud de los problemas en curso.

TERCERA ETAPA: LOS NOVENTA

IRRUPCIÓN DEL CHAVISMO

Bajo esta atmósfera de malestar que dejan los acontecimientos de fines de los ochenta ocurren dos levantamientos militares en 1992, en febrero y noviembre, que reflejan la profunda crisis política que vive el país. Es llamativo el contraste con el hecho de que en la región latinoamericana no existe esta tendencia militarista exitosa en esta época. Las banderas del combate a la corrupción, la pobreza y la exclusión son los motivadores. Los levantamientos evidencian la crisis del bipartidismo y del sindicalismo como movimiento social, que habían perdido la sintonía con sus representados. Si bien los alzamientos fueron derrotados militarmente, dejaron sentir importantes consecuencias políticas: fueron el germen que en lo inmediato aceleró el descontento existente con el ejercicio presidencial, que se manifestó en un juicio promovido por la Fiscalía General que llevó a la Corte Suprema de Justicia a decidir la destitución del Presidente de la República, Carlos Andrés Pérez, en mayo de 1993, bajo cargos de corrupción. Este hecho no significó la superación de la crisis política, sino más bien expresión de su agudización. En el país se vivió una situación de muy precaria gobernabilidad a lo largo del tiempo restante para la conclusión del quinquenio truncado.

El agotamiento del sistema político venezolano también se manifiesta con los resultados de las elecciones presidenciales de diciembre de 1993. Es un hecho relevante en la política venezolana la primera derrota electoral de los partidos tradicionales, AD y COPEI, que desde 1958 venían alternándose en el control del gobierno y de las

instituciones públicas y representaban las dos primeras fuerzas políticas en el movimiento sindical. El resultado electoral en 1993 fue capitalizado por un viejo dirigente fundador del partido socialcristiano, Rafael Caldera, quien se había separado del partido y aprovechó el fallido golpe militar para repotenciar su hasta entonces débil candidatura presidencial, deslindándose de las fuerzas políticas tradicionales. Pero su triunfo, con el apoyo de una multitud de pequeñas organizaciones partidistas, constituyó una precaria victoria electoral⁶, con apenas el 30% de una población electoral. La abstención alcanzó el 39,84%, la más alta en la historia electoral moderna de las elecciones presidenciales. Se pasó de un bipartidismo con un electorado participativo a un multipartidismo con baja participación electoral (Maingon, 1995: 188), hecho que colocó al gobierno naciente en situación de debilidad ante los órganos parlamentarios, las gobernaciones y las alcaldías, que seguían bajo el control de los dos partidos políticos tradicionales. Por tanto, no se emprendieron las profundas reformas políticas necesarias que contribuyeran a salir de la crisis. El país continuó deteriorándose. Un nuevo programa de ajuste –“La Agenda Venezuela”– fue implantado en 1996, pero factores asociados a la baja de los precios petroleros, junto a la debilidad gubernamental, no permitieron superar la crisis general. El gobierno, en sus dos últimos años, promovió y logró articular un proceso de diálogo social como vía para emprender reformas laborales, pero el grado de desconexión entre dirigentes y representados por parte de los actores de la producción conspiró en contra de la voluntad del Ejecutivo. Además, el grado de exclusión existente en el ámbito de la fuerza de trabajo, sin vínculos estables con el mercado laboral y con la cúpula sindical, plantea un problema de viabilidad y legitimidad a todo esfuerzo de concertación que ignore a tan amplias capas sociales.

Por ello, en la renovación electoral de diciembre de 1998 emerge con una contundente victoria electoral (56% del electorado votante), arrollando a todos los estamentos políticos tradicionales, el líder de la asonada militar de febrero de 1992, Hugo Chávez, acompañado de una nueva organización política integrada por civiles tradicionalmente de izquierda y militares, en una coalición denominada Polo Patriótico,

6 El ingenio popular denominó a la coalición que apoyaba su candidatura “el chiripe-ro”, derivado de chiripa, especie pequeña de la cucaracha, y que políticamente quiso significar un conjunto de mini-organizaciones partidistas en donde destacaba el Movimiento al Socialismo, fuerza que venía de obtener un 7% en las elecciones de 1988.

predominando en la misma el partido Movimiento V República, fundado y liderado por el mismo Chávez. El gobierno, que asciende al poder electoralmente en febrero de 1999, basó su campaña electoral en una crítica radical al sistema político imperante. Criticó a la democracia representativa y promovió la democracia participativa. Calificó que la primera había sido hipotecada por el liderazgo político partidista de los partidos dominantes que se había repartido el poder a lo largo de varias décadas. Este nuevo liderazgo sí contó con suficiente apoyo electoral para plantearse y poder llevar a cabo cambios políticos radicales. La elección de una Asamblea Nacional Constituyente y la correspondiente elaboración de una nueva Constitución Nacional se convierten en las metas políticas fundamentales alcanzadas, brindándosele al gobierno un masivo respaldo popular. Los eventos electorales nacionales celebrados entre diciembre de 1998 y 1999 evidencian que las organizaciones políticas que tradicionalmente habían dominado la escena política casi desaparecen del escenario. Los nuevos actores políticos en función de gobierno evidenciaron una sintonía con el electorado, que mantuvo márgenes de apoyo cercanos al 70% en las tres elecciones realizadas en un solo año: referéndum para decidir convocatoria a una Asamblea Constituyente (abril), elección de los constituyentistas (julio) y referéndum para decidir sobre el nuevo texto constitucional (diciembre de 1999).

La amplia mayoría conseguida por el Polo Patriótico en las elecciones de la Asamblea Constituyente le permite diseñar una nueva Constitución sin necesidad de hacer concesión alguna a las fuerzas opositoras. El proceso fue acelerado, y el gobierno contó con la ventaja de que en una Asamblea Constituyente de 132 miembros tan sólo 6 fueron electos fuera de la fórmula gubernamental: verdaderamente un dominio total. Aunque es necesario destacar que el carácter absolutamente uninominal del sistema electoral determinó que con un 62% de votos el gobierno obtuviera el 95% de los constituyentistas, en tanto la oposición, con un 35%, apenas alcanzó un 5%. Entre agosto y diciembre, en una marcha forzada, acelerada y zigzagueante, se discute y aprueba la nueva Constitución. La interferencia del Presidente fue abierta, en el sentido de hacer cambiar contenidos en asuntos relevantes luego de que los asambleístas hubieran llegado a un determinado consenso.

En todo caso, esta Constitución a diferencia de la derogada, la de 1961, nace bajo un clima poco consensual, ya que la propia convocatoria al referéndum que consultó a la nación sobre este texto tuvo una abstención del 56%. Quienes votaron se repartieron en un 70%

por el sí, y el resto por el no. Al final, menos de un tercio de la población afirmó la nueva Constitución. Se ha destacado lo inédito del acto referendario para decidir sobre la aprobación de una carta magna, pero estos datos evidencian una fractura muy preocupante. En los primeros años de su vigencia, en el país se suceden frecuentes controversias y conflictos entre el gobierno y la oposición en su interpretación. Son frecuentes interpretaciones contradictorias (Aguiar, 2002; Combillas, 2002; Rondon, 2002).

Con la entrada en vigencia de la nueva Constitución se plantearon problemas de inmediato, al publicarse cuatro distintas versiones, derivadas del carácter hegemónico e inconsulto con que manejaron estos asuntos en la Asamblea Constituyente. Las modificaciones inconsultas se atribuyen a personeros del gobierno mismo, argumentando la revisión por necesidades de estilo, pero que modifican el contenido y la interpretación de normas constitucionales. Inmediatamente se iniciaron procesos ante el máximo tribunal del país para dirimir cuál de las versiones era la legítima.

Los rasgos que caracterizan a esta nueva constitución son el fortalecimiento del presidencialismo y la centralización, al replantear nuevamente la centralización de las decisiones en el gobierno nacional. Consecuentemente se produce un debilitamiento del proceso de descentralización recién iniciado en los noventa, y que significó una aspiración muy sentida en las regiones.

En los asuntos sociales y laborales, se fijan ambiciosas metas que, dadas las condiciones económicas del país, tienen un carácter programático de ejecución imprecisa en el tiempo. Tales son los ambiciosos contenidos en el ámbito de la seguridad social. Se incorpora el trabajo del hogar a los beneficios de la seguridad social, y se establece la pensión universal, independiente de la contribución (Goizueta, 2002).

CUARTA ETAPA: NUEVO BLOQUE EN EL EJERCICIO DEL PODER POLÍTICO

COMPOSICIÓN Y MUTACIÓN

La nueva constitución exige la relegitimación de los poderes, y se plantean nuevas elecciones que vuelven a dar una aplastante mayoría al MVR y sus aliados. Hugo Chávez nuevamente triunfa electoralmente en la presidencia, derrotando a un ex-compañero del golpe de 1992 (Arias Cárdenas). Igual victoria ocurre en el poder legislativo, de tal manera que cuando toca conformar los nuevos poderes judicial, elec-

toral y moral, este último comprende el Fiscal General, la Contraloría y el Defensor del Pueblo, el voto de las mayorías, dejando de lado los procesos de consulta a la sociedad civil planteados en el texto constitucional. Los miembros del máximo tribunal del país argumentaron en su favor que no tenían que someterse al dictamen y evaluación señalados en la nueva Constitución.

En la medida en que avanzaba el gobierno, el bloque político que lo constituía se ha venido depurando. Para el cuarto año de su mandato, se identifican en su integración: parte del grupo de oficiales que conformaron los alzamientos militares de 1992; el Partido Movimiento V República, el gran partido oficialista, presidido por el propio presidente Chávez y conformado por ex militares e izquierdistas; segmentos de la izquierda radical tradicional, entre los cuales aparecen organizaciones como el Partido Patria para Todos (PPT), cuya fuerza electoral alcanzó 1% en las elecciones de 2000 y apenas cuenta con un parlamentario en la Asamblea Nacional⁷. El Partido Comunista de Venezuela y el Movimiento Electoral del Pueblo, con fuerzas electorales incluso menores que la del PPT, eran partidos que estaban casi desaparecidos, pero revivieron con el *chavismo*.

Este bloque de poder manifiesta que gobierna en primer lugar para los sectores más pobres de la sociedad, constituidos por trabajadores de bajos ingresos, desempleados e informales. ¿Qué se les ha otorgado? A través del Plan Bolívar, administrado por las Fuerzas Armadas, se han creado empleos temporales y precarios. Son comunes en las funciones de este plan la organización de mercados populares, jornadas de vacunación y de mantenimiento y mejoramiento de infraestructuras educativas y de salud. Todas estas actividades se llevan a cabo en zonas en donde viven personas de bajos ingresos. Por medio de diversas instituciones sociales y financieras de reciente creación, se han redistribuido recursos económicos para el fomento de microempresas. Desde el propio gobierno y el MVR se ha fomentado, a partir del 2001, la constitución de los círculos bolivarianos⁸, organi-

7 La Asamblea Nacional la conforman 165 asambleístas o diputados.

8 A estas organizaciones se las compara con los llamados Comités de Defensa de la Revolución (CDR) que existen en Cuba, promovidos desde el partido de gobierno y el propio gobierno. Algunas de las acciones violentas ejercidas en contra de sectores e instituciones de la oposición son reivindicadas por los círculos bolivarianos. De todo, lo más grave son los señalamientos en contra de connotados miembros de los círculos en las agresiones contra la marcha del 11 de abril, que produjo un saldo de 19 muertes y cientos de heridos.

zaciones sociales para organizar a las personas identificadas con el gobierno, brindándoles ayudas económicas de tipo asistencialista. Estos círculos participan activamente en movilizaciones y actos públicos de apoyo al gobierno. Estas organizaciones han venido jugando un polémico papel en la vida pública, por los métodos agresivos que emplean contra quienes identifican como opositores al gobierno.

Más adelante se hará un análisis detenido de los esfuerzos gubernamentales por promover organizaciones en el ámbito laboral, concretamente sindicatos y cooperativas. En los primeros dos años hubo muy poco esfuerzo gubernamental al servicio de organizar sus propias instituciones en este ámbito. Pero posteriormente la actividad desarrollada es notoria.

En la medida que el gobierno viene desarrollando su administración y se implementan las instituciones de la nueva Constitución, viene perdiendo aliados de la fase inicial gubernamental que le acompañaron en la campaña de 1998 y en los primeros años de gestión. ¿Quiénes se han separado? ¿Cuáles han sido sus razonamientos?

Militares más identificados con el pluralismo y la convivencia civil, incómodos con el discurso agresivo del gobierno a toda disidencia y con el papel desmilitarizante de funciones previstas en el Plan Bolívar, que es interpretado como una desnaturalización del papel de las Fuerzas Armadas, al colocar en papel prioritario a las funciones comunitarias por sobre las propiamente militares⁹. También son objeto de críticas por parte de este sector las relaciones del gobierno con la guerrilla colombiana y el tipo de relaciones con el gobierno de Cuba. Existen antecedentes de enfrentamientos de las FARC y el ELN con unidades regulares del ejército venezolano en zonas fronterizas. A partir de inicios del 2002 se producen otras disensiones militares. El periódico *Tal Cual* las bautizó como el golpe por gotas, *goteao*, en enero y febrero de 2002. Varios oficiales de alto rango –generales, coroneles y vicealmirante– manifestaron públicamente sus discrepancias con el manejo del gobierno, pidiendo la renuncia del presidente. Sus discrepancias son similares a las ya indicadas, y además destacan las malas relaciones sostenidas con los socios “naturales” del gobierno venezolano, los gobiernos de EE.UU. y de Colombia.

9 Los comandantes Francisco Arias Cárdenas, Joel Chirino y José Urdaneta fueron los que junto a Chávez dirigieron el golpe de febrero de 1992. Forman parte del grupo de militares que han roto con el gobierno por las razones expuestas.

Importantes medios de comunicación y comunicadores que habían apoyado la campaña de Chávez. Dos medios muy influyentes en la opinión pública venezolana, el periódico *El Nacional*¹⁰ y el canal televisivo *Venevisión*, acompañaron a Chávez en su campaña y en el inicio de su gobierno, pero a poco del ejercicio de gobierno se produjo una ruptura, que se ha ahondado a medida que avanza el tiempo. Han sido los medios de comunicación quienes han liderado la oposición al gobierno, dando lugar a frecuentes roces con activistas del gobierno. El gobierno argumenta que ha sido permisivo y respetuoso de la libertad de prensa, a tal punto que no hay un periodista preso. Sin embargo, los medios y los periodistas llaman la atención respecto de las agresiones de las cuales son objeto por parte de grupos adictos al gobierno. Los gremios de periodistas han consignado denuncias ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, que ha emitido recomendaciones al gobierno venezolano respecto de garantizar el ejercicio de la libertad de prensa.

Intelectuales y académicos que dieron lustre a las campañas electorales iniciales. Especialmente para la conformación de las listas en las elecciones de la Asamblea Constituyente, el gobierno apeló a intelectuales que ya le acompañaban en la campaña electoral de 1998¹¹.

La mayoría del Movimiento al Socialismo (MAS). Este partido sacrificó su unidad al decidir apoyar la candidatura de Chávez en 1998. Perdió en esa ocasión el segmento de mayor experiencia política: la mayoría de ellos fundaron un nuevo partido –UNION– y otros quedaron como independientes de oposición¹². A lo largo del gobierno el MAS fue siendo dejado de lado en las más importantes decisiones, no obstante su importante fuerza parlamentaria y el control de varias gobernaciones, y esto determinó una nueva división, entre los oficialistas que se mantienen apoyando al gobierno, y el ala mayoritaria, que se fue a la oposición. Los primeros organizaron el partido Podemos, que más adelante se fractura de nuevo: oficialismo y oposición.

10 Una ejecutiva de este medio de comunicación impreso –Carmen Ramia de Otero– formó parte del primer gabinete del Presidente Chávez.

11 Destacan los constituyentistas Herman Escarrá, Jorge Olavaria, Ricardo Combellas, Angela Zago. También fueron a formar filas con la oposición influyentes intelectuales, que acompañaron en un primer momento a Chávez, como Javier Elechiguerra, ex Procurador, y Ernesto Mayz Vallenilla, ex Rector de la Universidad Simón Bolívar.

12 Destacan los dos líderes fundadores del MAS en 1971, Teodoro Petkoff y Pompeyo Márquez, quienes mantienen su actividad emitiendo opiniones e influyendo a través de sus frecuentes apariciones públicas. Petkoff dirige el vespertino *Tal Cual*.

Una parte del Partido Patria para Todos (PPT). Este partido este partido acompañó al Polo Patriótico en las elecciones de 1998 y 1999, pero en la relegitimación de los poderes en 2000 se producen diferencias con Chávez, y es puesto a un lado. Es un partido con una población electoral reducida pero que cuenta con dirigentes experimentados: se autocalifica como un partido de cuadros con cierta influencia en algunos segmentos laborales. Por ello, con motivo de las elecciones sindicales se produce un acercamiento del gobierno, al carecer de candidatos y cuadros en este campo, aceptándose apoyar a un candidato del PPT para la presidencia de la CTV, Aristóbulo Isturiz. Al ser este derrotado, se produce en compensación un reingreso del PPT en las filas del gobierno, trayendo consigo una división del partido¹³.

Empresarios que exteriorizaron su desencanto con el bipartidismo, apoyando a Chávez en un primer momento. Las relaciones del empresariado con el gobierno previo al de Chávez fueron difíciles, de aquí que un segmento importante de este se inclinó por apoyarlo en la campaña electoral de 1998. En la medida que el gobierno no atendió el área económica, que continuó deteriorándose, y empezó a tomar decisiones sobre política económica que tocaron intereses fundamentales del empresariado, en el marco de poderes extraordinarios otorgados por la Asamblea Nacional, se produjeron nuevos distanciamientos.

El mundo universitario. En su interior se mostraron simpatías a la candidatura de Chávez, aunque en las universidades autónomas que realizan elecciones para la escogencia de sus autoridades¹⁴ las fuerzas políticas que simpatizan con el gobierno no han ganado en ninguna universidad. La toma violenta de instalaciones del gobierno universitario en la UCV por estudiantes y personas ajenas a la institución con el visible apoyo de personeros gubernamentales (vicepresidenta de la República y ministro de la Secretaría) levantó mayores oposiciones dentro del mundo universitario. En las universidades experimentales, que entre otras características no eligen directamente a sus autoridades sino que estas les son impuestas, los incipientes

13 Su Secretario General, Pablo Medina, y el dirigente Alberto Muller, entre otros, se separan del partido. Aquellos que se quedan con el ala oficial disfrutaron de una amplia porción de poder en el gobierno: militantes pepetistas están al frente de Pdvsa y de las carteras de Trabajo, Salud, Educación, Cultura y Deportes.

14 Aparte de las universidades autónomas, el sector público cuenta con las universidades experimentales, regidas por regulaciones diferentes al menos en lo referente a la elección de sus autoridades: es el gobierno quien las nombra. En algunos casos se venían iniciando procesos de democratización que ahora se han congelado.

mecanismos de consulta que se venían poniendo en práctica fueron puestos de lado por las autoridades nacionales de educación superior, generando fricciones internas¹⁵.

Disensiones dentro de la fracción parlamentario chavista. Con la elección de la junta directiva de la Asamblea Nacional en enero de 2002 quedó en evidencia la existencia de disensiones dentro de la fracción oficialista: si bien conservó su mayoría, esta se redujo sensiblemente. La disidencia dentro de la fracción ha sido manejada con dureza por el sector más duro del gobierno, llamado popularmente los talibanes; algunos parlamentarios han empezado a distanciarse. La fracción disidente asume una postura conciliadora, que valora la necesidad de mantener diálogos con las otras fuerzas políticas. El líder de esta fracción, el entonces ministro de Interior y Justicia, Luis Miquilena, sale del gobierno en enero del 2002, y asume posiciones de rupturas con el MVR y de coincidencia con la oposición.

Hay que destacar que se mantienen identificadas con el gobierno amplias capas de los sectores más pobres de la sociedad. Desempleados, informales, en general buena parte de los sectores excluidos, sienten que el gobierno de Chávez los protege, y sintieron mayor identidad cuando el gobierno provisional de Pedro Carmona, en abril de 2002, emitió los autoritarios decretos que cancelaban todos los poderes. Estos sectores, carentes de un liderazgo en el amplio espectro de la oposición, continúan viendo en Chávez a su redención¹⁶.

GOBIERNO Y MOVIMIENTO SINDICAL

Existe, desde los nuevos actores políticos en el ejercicio del poder estatal, una abierta intención de producir modificaciones en el cuadro sindical venezolano, y con ello en el funcionamiento de las relaciones laborales. Las ventajas de haber contado con amplias mayorías en los órganos elaboradores de los instrumentos normativos, como fue el caso en la Asamblea Constituyente y ahora en la Asamblea Nacional, ha permitido al gobierno y sus aliados emprender modificaciones sig-

15 Los casos más notorios ocurrieron en las Universidades Simón Rodríguez, Francisco de Miranda, Rómulo Gallegos y la Universidad de los Llanos.

16 Con todo el desgaste por los problemas económicos y el deterioro político-social, Hugo Chávez sigue siendo el líder con mayor puntuación en las encuestas de popularidad. La empresa Datanalisis le asigna el 33%, aventajando por 20 puntos a su más cercano perseguidor (Luis Vicente León, El Carabobeño, 30/9/02, C-5).

nificativas en los aspectos normativos. La sociedad en general tuvo una actitud de expectativa ante estas intervenciones normativas, por el grado de descomposición y exclusión alcanzado en los últimos veinte años, en que las organizaciones sindicales fueron percibidas como corresponsables de esta situación, por ser apéndices de los liderazgos partidistas, señalados como usufructuarios del poder y ejecutores de las desviaciones que contribuyeron al deterioro general de las instituciones públicas. Además hicieron muy poco para atender a los sectores excluidos. Ello ofrece bases ciertas para comprender la actitud tolerante de amplios sectores de los trabajadores ante los planteamientos oficialistas de intromisión y protagonismo en el mundo sindical. Pero en vista de que el gobierno promovió iniciativas de intervención sindical de orientación más bien autoritaria, la percepción general de aceptable pasó a ser más bien de criticismo.

RELACIONES LABORALES: ¿CUÁL HA SIDO EL ENFOQUE DEL GOBIERNO DE HUGO CHÁVEZ?

A lo largo de los primeros años de gobierno, lo característico de las contiendas en donde participaba el gobierno eran sus contundentes victorias. Las primeras confrontaciones que derrotaron posiciones del gobierno ocurren en el ámbito de las relaciones de trabajo –huelga petrolera de septiembre de 2000 y referéndum sindical de diciembre de 2000.

Desde la campaña electoral presidencial, a lo largo de 1998, Chávez venía planteando la necesidad de cambiar las estructuras sindicales. Luego de su triunfo, el mismo mensaje fue exteriorizado por su primer ministro del Trabajo. La CTV, poco después del triunfo electoral de Chávez, le plantea su disposición al dialogo (El Nacional, 11/12/98). La arrogancia cetevista de otros tiempos desapareció, y la CTV reconoce la existencia de un nuevo escenario. El gobierno ignoró este gesto sindical. Estando esta central dirigida hegemonícamente por la fracción “Adela” (AD), no era esta la primera vez que una fuerza distinta a esta corriente dirigía el gobierno. Ya en tres períodos gubernamentales otras fuerzas habían dominado el ejecutivo, pero los *adecos* conservaron la condición de primera fuerza parlamentaria (1968/1973; 1978/1983 y 1993/1998), pero en esta ocasión el escenario político presente, y el futuro inmediato, indicaban la pérdida del espacio histórico del cual se beneficiara el liderazgo sindical cetevista.

Una primera manifestación de la hostilidad gubernamental hacia el sindicalismo cetevista se exterioriza en la suspensión de los aportes gubernamentales a los sindicatos¹⁷. Sin embargo, el tema de relaciones laborales más controversial ha sido el de la libertad sindical, que incluso ha determinado la visita al país de misiones de la OIT convocadas por el movimiento sindical. Estas misiones han mediado en la búsqueda de una aplicación efectiva de los convenios 87 y 98 relativos a la libertad sindical y la negociación colectiva.

El gobierno, vía Ministerio de Trabajo, ha puesto en práctica una política favorecedora del cambio en la composición política de los liderazgos en los sindicatos de base. Pero el carácter de una nueva política en la relación con los sindicatos se observa en forma más evidente en la posición del Ministerio del Trabajo ante los reclamos de sectores laborales descontentos con el funcionamiento de las organizaciones sindicales tradicionales, traducida en una amplia receptividad a planteamientos que cuestionan algunas conductas sindicales tradicionales. El eje de esta política consiste en la asunción de una posición vigilante ante los procesos de elecciones sindicales por parte del Ministerio del Trabajo. Tradicionalmente, la renovación de los liderazgos sindicales ha sido un proceso carente del dinamismo que sugiere la legislación laboral venezolana. Tres factores pueden señalarse para explicar esta falta de dinamismo. El primero radica en el interés empresarial en el mantenimiento de determinadas estructuras sindicales con las cuales se ha mantenido un cierto status quo, que ha facilitado a su modo el desenvolvimiento de las relaciones colectivas de trabajo. Un segundo factor radica en los propios liderazgos sindicales existentes, cuya perpetuación y permanencia esperan no sea interrumpida. Los beneficios de la condición de dirigentes sindicales, recibidos del status quo gubernamental y empresarial, tenían carácter prebendarios. Y finalmente, la Administración Pública del Trabajo ha carecido de voluntad para demandar el cumplimiento de las normas expresas que sobre elecciones sindicales están establecidas en el ordenamiento laboral venezolano.

¿Cómo explicar esa falta de voluntad? Por los vínculos existentes entre gobiernos, partidos y movimiento sindical, que colocaban al

17 Esta suspensión tiene una lectura en positivo, como lo manifiesta Alfredo Ramos, responsable sindical de la Causa R, quien reconoce favorablemente: "Afortunadamente el gobierno suprimió el financiamiento destinado a los sindicatos. Eso era una aberración que trajo consecuencia corruptelas y poca capacidad de lucha en el movimiento sindical" (El Carabobeño, 13/5/02, C-5).

primero en posición de vehículo al servicio del segundo, determinando una Administración Pública del Trabajo sesgada a favor de las corrientes oficialistas en el manejo del movimiento sindical. Es en este factor que se aprecian manifestaciones que marcan distancia con comportamientos anteriores del Ministerio del Trabajo. Se trata de nuevos actores políticos partidistas jugando en el escenario sindical, desde la Administración del Trabajo, y prestando el apoyo gubernamental a corrientes emergentes en el movimiento sindical.

La evidencia de un comportamiento que abre posibilidades a una libertad sindical que facilita el acceso a nuevos actores surge al analizar varios casos ocurridos a lo largo de 1999, en el desenvolvimiento de la renovación de los liderazgos sindicales. En los procesos electorales a lo largo de 2000 y 2001 ya estaba vigente la nueva Constitución, altamente intervencionista, al colocar bajo el control de un organismo externo -Consejo Nacional Electoral- los procesos electorales sindicales.

Durante un largo período fue costumbre que las directivas sindicales eran ratificadas sin hacer elecciones, poniendo en práctica un mecanismo no previsto en la legislación, denominado “reestructuración de la directiva” y consistente en hacer una asamblea y ratificar a los directivos existentes. Este procedimiento coartaba toda posibilidad de renovación y alternabilidad directiva. Las autoridades del Ministerio del Trabajo convalidaban esta práctica al ser receptoras de las actas que lo reseñaban y no emitir cuestionamiento alguno, a sabiendas de la violación de la libertad sindical que ello suponía.

Durante 1999, varios casos de reestructuración de juntas directivas sindicales fueron presentados ante las Inspectorías del Trabajo en varias ciudades importantes del país, pero a los presentantes les fue planteada la exigencia de realizar elecciones siguiendo las consideraciones establecidas en el ordenamiento vigente, es decir, elecciones directas y secretas. Igualmente se revisaba si se atendían las reglas que las propias organizaciones sindicales habían elaborado en la oportunidad de su legalización o en eventos posteriores dirigidos a modificaciones reglamentarias en materia electoral. Se trata de efectuar un proceso electoral que proporcione oportunidades de participación, en igualdad de condiciones, al conjunto de los trabajadores. Esta política lleva implícito el propósito de que en el ámbito sindical se den procesos de renovación que ya han ocurrido en otros ámbitos de la colectividad y sociedad venezolana.

HUELGA PETROLERA

Con motivo de las negociaciones del convenio colectivo petrolero en septiembre de 2000 se produce una huelga petrolera que derrota las pretensiones del gobierno de imponer un contrato colectivo unilateralmente, desconociendo a las organizaciones sindicales más representativas –Fedepetrol y Petrahidrocarburos– y favoreciendo la constitución de nuevos actores sindicales, aspirando con ello el desplazamiento de las centrales anteriores. Resalta la apertura brindada por el Ministerio del Trabajo para favorecer la incorporación de un nuevo actor sindical en las relaciones laborales del sector petrolero. Se trata de una organización legalizada en 1994, cuyos intentos por incorporarse a los procesos de negociación se habían frustrado por la oposición empresarial o sindical tradicional. En las negociaciones que se llevan adelante desde noviembre de 1999, el Sindicato Nacional de Trabajadores Petroleros (Sintraip) logra sentarse en la mesa de negociaciones del convenio colectivo junto a las organizaciones tradicionales, quienes por décadas se habían opuesto, junto a las empresas, a la incorporación de cualquier otro actor sindical.

La derrota oficialista en esta huelga lleva a la destitución del presidente de la petrolera oficial, PDVSA. Se produce entonces, el primer acto recuperativo del movimiento sindical, que desde la llegada de Chávez al poder había mantenido un perfil bajo, asociado a su baja credibilidad en los años precedentes (Arrieta, 2003). Igualmente juega un papel estelar el dirigente Carlos Ortega, quien estaba casi retirado al haberse separado voluntariamente de su cargo de presidente de Fedepetrol (Ellner, 2003). Su papel de liderazgo en esta huelga lo coloca en el centro de la oposición sindical al régimen. Por ello, cuando se plantean las elecciones sindicales nacionales, en septiembre de 2001, resulta el candidato con mayores posibilidades, y el ganador de la Presidencia del Confederación de Trabajadores de Venezuela, CTV.

EL REFERÉNDUM SINDICAL

La expresión más manifiesta de la política de cambio sindical emprendida por el oficialismo para hacerse de un espacio en el movimiento sindical fue la aprobación de un Referéndum Sindical. La Asamblea Nacional con la mayoría oficialista lo justificó así: “La Asamblea Nacional en fecha diez (10) de octubre de 2000 en el Palacio Federal Legislativo, motivada a canalizar, impulsar y facilitar los procesos de transformación social y política; inspirada en los artículos 95

y 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, considerando que la transformación del movimiento sindical venezolano es un tema de interés nacional, acordó convocar un referendo nacional basado en los artículos 70 y 71 del mismo texto constitucional, para dar inicio a la transformación e implementación de los deberes, derechos humanos y garantía consagrado en la misma”.

A los electores, que ya habían sido convocados a un acto electoral programado en el marco de la agenda de renovación de los poderes, como era la elección de los gobiernos locales (alcaldes y concejales), se les entregaría una boleta contentiva del referéndum sindical, con la pregunta siguiente: “¿Está usted de acuerdo con la renovación de la dirigencia sindical, en los próximos 180 días, bajo Estatuto Especial elaborado por el Poder Electoral, conforme con los principios de alterabilidad y elección universal, directa y secreta, consagrados en el artículo 95 de la Constitución Bolivariana de Venezuela, y que se suspendan durante ese lapso en sus funciones los directivos de las Centrales, Federaciones y Confederaciones Sindicales establecidas en el país?”

El resultado de este referéndum fue un fracaso, la primera derrota electoral del gobierno bolivariano, ya que apenas participó un 22% de la población votante. Puede considerarse que el hecho de estar acompañado este referéndum con la elección de los gobiernos locales (alcaldes y concejales) permitió que la abstención no fuera aún mayor.

Desde el momento en que el Gobierno y el MVR plantearon la convocatoria al referéndum este produjo malestar en diversos sectores, por involucrar en asuntos sindicales a toda la población votante. Los militares, los empresarios, los miembros del clero, en fin, toda la población electoral, votaría por los asuntos que corresponden sólo al movimiento sindical. Incluso votarían los extranjeros, sin las limitaciones que impone la legislación laboral, que exige diez años mínimos de residencia en el país para acceder a funciones directivas en los sindicatos. Los menores trabajadores, a quienes la legislación del menor les permite votar en su organización sindical, en el referéndum no pudieron hacerlo por no tener la edad mínima para votar, 18 años. Unos tenían la opción de votar más allá de su vinculación con el sector, otorgándoseles derechos que no les corresponden en los asuntos propios del seno de las organizaciones sindicales, pero también está el caso opuesto, negar el derecho a quienes por las leyes específicas sí lo tienen (Arrieta, 2003).

Al final la sociedad respondió a los promotores del referéndum absteniéndose. Incluso este mecanismo concitó el rechazo de aliados

gubernamentales, como fue el caso del sindicalismo del Movimiento al Socialismo y representantes del Frente Constituyente de Trabajadores. Ambas organizaciones rompieron su alianza con el gobierno. También los empresarios lo rechazaron públicamente¹⁸. El peligro de que se generalizara la pretensión gubernamental de intervenir en los asuntos internos de las organizaciones gremiales, junto a la rudeza con la que se arrinconaba a un aliado en el sistema laboral tradicional, justificó plenamente la preocupación empresarial.

Los argumentos legales esgrimidos por los opositores al referéndum destacaban la violación de los Convenios 87 y 98 de la OIT y de la propia Constitución, en su artículo 23, que hace referencia a la preeminencia de los convenios internacionales firmados por la República.

Las consecuencias post referéndum determinaron la separación de los directivos de las Confederaciones y Federaciones, lo que trajo consigo un vacío en los órganos de segundo y tercer grado del movimiento sindical, contribuyendo a su desarticulación. Sin embargo, el liderazgo cetevista adoptó una estrategia que resultó acertada para sus intereses: la creación de la Junta de Conducción Sindical, integrada en principio por las tendencias que hacían vida en la cúpula de las organizaciones sindicales, a la que luego se incorporaron otras tendencias, de orientación de izquierda (Frente Constituyente de Trabajadores, Bandera Roja, y finalmente el Nuevo Sindicalismo-Causa R), resultando una integración más amplia que la del propio comité ejecutivo de la CTV. La mayoría de sus miembros eran asesores del movimiento sindical con formación universitaria y no asociados a problemas de corrupción (Arrieta, 2003). Entre sus logros se destacan el haber preservado la institucionalidad sindical y sustituir a un Comité Ejecutivo, una dirección agotada que venía del anterior congreso de la central sindical en 1995, ya vencido su período; muchos de estos dirigentes, con largos períodos en el Comité Ejecutivo de la CTV.

Aunque el referéndum, según su texto, no tuvo influencia directa en las organizaciones de base, es decir los sindicatos, el hecho de tener que ceder sus posiciones –no todas las organizaciones de segundo y tercer grado lo hicieron– estimuló posiciones y actitudes de desconocimiento sindical por parte de empleadores privados y públicos interesados en tomar ventaja de la turbulencia existente.

18 La posición la expresó Pedro Carmona en “El Carabobeño” (18/11/00).

Con respecto a las elecciones sindicales en la tradición de las distintas corrientes que funcionan en el país, hay que destacar que las reservas con respecto a su transparencia no sólo son aplicables a la CTV, sino a otras centrales pequeñas, de orientación socialcristiana (CODESA y CGT) y marxista (CUTV). La de mayor pluralidad ha sido la CTV, que alberga otras corrientes distintas a los “adecos”. Igualmente es destacable que con el impacto del ascenso al poder de Chávez el sindicalismo cetevista se sintió comprometido en materializar una propuesta aprobada en el congreso ordinario de CTV en 1995, de ir a las elecciones directas y secretas de sus directivos en todos los niveles del movimiento sindical. En el congreso extraordinario de abril de 1999 se realiza la reforma de los estatutos para formalizar este importante cambio, e incluso se anuncia que se recurrirá al Consejo Nacional Electoral para recibir asistencia técnica y logística (Lucena, 2003: 202). La fracción “Adela” tuvo que adoptar una posición defensiva, como la llama Steve Ellner, y admitir el compromiso (2003: 168). Este análisis lleva a reconocer el impacto del nuevo gobierno chavista, pero también que se trataba de un proceso que ya venía adelantándose, y que en los ámbitos sindicales a nivel continental es inédito (Barrios, 2001; Navarro, 2001).

RECUPERACIÓN DEL MOVIMIENTO SINDICAL

Ante hechos como el referéndum sindical y la persistencia de la política oficial de agresión a la CTV, este movimiento, que empezó el período gubernamental de Chávez con un bajo perfil por su propio desprestigio, ha aprovechado la oportunidad para su recuperación. Aparece ahora victimizado, y ha sabido sacar provecho de esa situación.

La concurrencia de las más importantes fuerzas al registro electoral otorgó a la CTV su relegitimación. Se señala un incremento de la mujer en posiciones de liderazgo sindical y una mayor participación de jóvenes¹⁹.

El Registro Electoral Sindical constituido en el Consejo Nacional Electoral es publicado por este organismo, indicando que de 2.974 organizaciones sindicales realizaron elecciones 2.852 sindicatos: 2.044 afiliadas a la CTV, 49 a CGT, 34 a Codesa y 847 no confede-

19 Jesús Urbietta, coordinador de la Junta de Conducción sindical, destaca que las Federaciones Regionales de los Estados Aragua, Apure, Cojedes y Guarico están en manos de mujeres. Y afirma que la edad promedio de los electos en sindicatos y federaciones es de 35/40 años (Ferrero, M., 2002).

radas. CTV constituye el 70% de los sindicatos, con un porcentaje mayor en cuanto a la población sindicalizada, ya que incluye a los de mayor tamaño (CNE; 2002). Es importante destacar que el registro electoral sirvió para precisar la tasa de afiliación sindical, que se ubicó en el 14% de la población económicamente activa y evidentemente ha venido bajando por el deterioro del mercado laboral.

El desarrollo de las elecciones es un proceso accidentado, ya sea por el intervencionismo gubernamental o por la pretensión del sindicalismo tradicional de persistir en la puesta en práctica de mecanismos electorales poco transparentes. Los dirigentes de la CTV han puesto en escenarios internacionales sus denuncias: en la OIT y en las centrales ORIT-CIOSL y CLAT-CMT, organizaciones continentales y mundiales de afiliación del sindicalismo. Ello implica vigilancia y atención al desarrollo de la relación Estado-movimiento sindical. En el movimiento sindical se manifiestan posturas que plantean la conveniencia de que el actual período del comité ejecutivo de la CTV, electo por cuatro años, se reduzca a dos, a fin de superar sus dificultades internas²⁰, en este momento minimizadas por la necesidad de concentrar sus energías en dar respuesta a las difíciles relaciones políticas con el gobierno.

En la campaña electoral sindical se planteó la necesidad de un congreso de los trabajadores que elabore su visión del país y determine las etapas para su alcance; que modernice sus estructuras y realice los ajustes necesarios para un modelo económico y social viable y autosustentable; que redefina sus relaciones y alianzas con los más importantes sectores del país; que brinde respuestas a la incorporación de los sectores no estructurados y otorgue una mayor apertura para los profesionales, los jóvenes y las mujeres; que elabore su plataforma reivindicativa global y sectorial de corto, mediano y largo plazo; que refunde sus plataformas, propuestas y estructuras, un asunto pendiente. La crisis y su agudización solapan este compromiso, pero en el fondo el futuro del movimiento demanda cumplir con esta tarea.

Nuestro análisis de este proceso sindical es que, a pesar de lo turbulento y accidentado, ha permitido un remozamiento del sindica-

20 Alfredo Ramos: "Hemos propuesto acortar el período a 2 años... convocar a un nuevo proceso electoral, y por esta vía despejar cualquier duda en torno a la legitimidad de las autoridades cetevistas" (miembro del Comité Ejecutivo de la CTV, entrevista en El Carabobeño, 13/5/02, C-5). Orlando Chirinos, responsable de Frente Bolivariano de Trabajadores en el estado de Carabobo, sostiene igual criterio (entrevistado por el autor, 19/2/02).

lismo. Fue lamentable el predominio de la polarización gobierno-oposición, que se impuso sobre la del sindicalismo tradicional y las nuevas fuerzas emergentes en el movimiento.

El empecinamiento gubernamental en cuestionar los resultados electorales y no incorporarse al Comité Ejecutivo ha dejado el campo libre para la fracción más vinculada con Acción Democrática, la oposición democrática más contumaz en el espectro político²¹. El gobierno, indirectamente, ha contribuido a la recuperación de un opositor con capacidad de movilización y poder real, como es el movimiento sindical.

LA CALLE VUELVE A SER ESCENARIO DE LA OPOSICIÓN Y LAS TENSIONES AUMENTAN

En los primeros años del gobierno, los actores empresariales y sindicales tradicionales hacen oposición, pero sin que esta melle e influya mayormente en el comportamiento gubernamental.

A la altura del tercer año de gobierno se manifiestan efectivamente acciones que lo desafían exitosamente, y empiezan a brindar los primeros signos de fortalecimientos de la oposición política. Se ha constituido una constelación de fuerzas políticas y organizaciones de la sociedad civil que han atendido convocatorias de protesta con participación masiva.

Se destaca el paro originalmente convocado por la organización cúpula empresarial, Fedecamaras, al cual adhirieron diversas organizaciones sociales, políticas y económicas, entre ellas la CTV, el pasado 10 de diciembre 2001. El paro empresarial fue una iniciativa exitosa, que paralizó en un 90% las actividades económicas. Los empresarios tuvieron eco entre sus afiliados y una parte de la sociedad, por el hecho de que el gobierno, haciendo uso de poderes extraordinarios recibidos de la Asamblea Nacional, legisló sobre 49 distintos temas sin las debidas consultas, como lo establece la propia constitución, lesionando derechos de participación, propiedad, justicia, libertad, derechos humanos y pluralismo político. Las leyes más controversiales fueron la de Tierras, de Pesca, de Hidrocarburos, de Turismo. Esta razón de la convocatoria al paro se vinculó con el malestar que se

21 De incorporarse, sumarían tres miembros del Comité Ejecutivo. Dos procedentes de la plancha que encabezó Aristóbulo Isturiz, y tercera la dirigente Rosa Sequera, que participó en plancha aparte. Por otro lado está la plancha que encabezó Carlos Navarro, de la Alianza Sindical Independiente, que obtuvo un miembro en el Comité Ejecutivo aún sin ser de posición oficialista (sí es opositor al liderazgo adeco de la confederación).

venía exteriorizando desde diversas instituciones de la sociedad civil con las políticas gubernamentales (López, 2002: 9).

La otra acción exitosa de la oposición al gobierno fue la marcha para conmemorar el 23 de enero de 1958, cuando la acción combinada de civiles y militares rebeldes derrocara al último dictador en Venezuela, Marcos Pérez Jiménez. El gobierno interpreta estas acciones como parte de una conspiración para derrocarlo, e incluso critica la unidad entre empresarios y sindicatos; pero desde el movimiento sindical se interpreta como el despertar y la unidad de acción de diversos sectores que coinciden en la oposición al gobierno. Desde el ala radical en la CTV, se le califica como un hecho circunstancial acelerado por el autoritarismo gubernamental (Ramos, 2002: 5). Del paquete de leyes aprobadas por el Ejecutivo sin las debidas consultas, importan directamente al movimiento sindical la relativa a la función pública, la que desmejoraba conquistas contenidas en la ley de carrera administrativa. Sin embargo, el gobierno dio un paso atrás a corregir los señalamientos sindicales, restituyendo derechos puestos en peligro.

El fortalecimiento de la oposición, el desgaste gubernamental, la continuada recesión en la economía venezolana, la pugnacidad del discurso político, el ambiente de agresión abierto entre las distintas fuerzas y organizaciones que participan en el escenario político y social, han llevado a un ambiente de confrontación y movilizaciones, que tuvo su máxima expresión en los acontecimientos de movilización y violencia entre los días 11 y 14 de abril de 2002.

A lo largo de los últimos años el clima de tensión política fue exacerbándose. En la medida que la oposición no tuvo capacidad para tomar la calle, se manifestaba a través de los medios de comunicación, que se han constituido en una amplia fuerza de criticismo del gobierno. Pero luego del paro del 10 de diciembre de 2001 y la multitudinaria marcha del 23 de enero de 2002, la oposición tomó la calle, y los adherentes al gobierno, que venían movilizándose a sus anchas desde hacía tres años, empezaron a confrontar con las marchas de la oposición.

EL MOVIMIENTO SINDICAL Y EL 11 DE ABRIL DE 2002

El análisis de esta fecha y el papel del movimiento sindical es un tema complejo, por la pugnacidad que persiste en el ambiente político y laboral venezolano. Es destacable, al momento de escribir este documento, que, a pesar de haber transcurrido tres años de los acontecimientos que dieron lugar a la sustitución del presidente Chávez, la

asunción de la presidencia por 36 horas por parte de Pedro Carmona, y el retorno nuevamente de Chávez, acompañada esta turbulencia por pérdidas humanas, no existe una investigación confiable de estos sucesos. En el seno de la Asamblea Nacional no se aprobó la Comisión de la Verdad, con el debido piso legal que garantice su investigación. La mayoría oficialista se opuso a la integración de esta comisión con personalidades independientes. Inmediatamente luego de los sucesos del 11 de abril se abrió un período de interpelaciones de civiles y militares comprometidos con los acontecimientos, y no fue posible que la Asamblea produjera un informe institucional. Tan sólo se conocieron los informes de unos y de otros, del gobierno y de la oposición. La Asamblea Nacional quedó en deuda con la sociedad venezolana.

La marcha del día 11 de abril es la concentración humana más multitudinaria que se conoce en la historia reciente del país. Fue convocada para llegar desde distintos lugares hasta Chuao, zona donde está ubicada Petróleos de Venezuela, para rendir solidaridad a los empleados petroleros en situación de huelga, pero posteriormente se decidió llevar la marcha a Miraflores, sede presidencial, para protestar y pedir la renuncia del presidente. Frente al palacio presidencial, durante tres días se habían apostado miles de partidarios del gobierno. Ante el desvío de la marcha de la oposición, personeros del gobierno hicieron llamados públicos a sus adherentes a instalarse frente al palacio presidencial para defender al gobierno. Esta confrontación dejó un trágico saldo de 19 personas asesinadas por francotiradores, apostados con antelación al arribo de la marcha a este céntrico lugar de Caracas. En los dos días sucesivos, grupos afectos al gobierno toman las calles y se producen nuevas víctimas, especialmente personas que defendían sus propiedades. Algunas fuentes asoman más de 40 víctimas (Provea 2002). Además hubo saqueos de establecimientos comerciales: los organismos empresariales que agrupan a los comerciantes indican mil establecimientos afectados y una pérdida de 80 mil empleos.

El antecedente inmediato de estos acontecimientos incluye paros parciales promovidos por los empleados petroleros, que protestaban el nombramiento de una directiva de la empresa Petróleos de Venezuela que violaba la llamada meritocracia²². En la historia de esta industria se trata del primer paro promovido por los empleados. Los

22 Se trata de una política de recursos humanos que toma en cuenta la antigüedad y las jerarquías alcanzadas para promover a cargos de mayor responsabilidad. Se aplicaba regularmente en la nómina de empleados.

obreros petroleros apoyaron la huelga, pero con posturas ambiguas. No presentaron una posición coherente, algunos sectores sindicales apoyaron abiertamente el paro, y otros sólo declarativamente. En el seno de los obreros petroleros existía una división: la dirección de la mayor federación, Fedepetrol²³, está dividida entre quienes apoyan al gobierno y quienes hacen oposición.

Las elecciones sindicales de 2001 dejaron heridas aún no curadas en el movimiento sindical de este sector.

Finalmente los empleados se fueron a una huelga cuando el Presidente de la República despidió desde un programa televisivo, ante toda la nación, a los dirigentes de la protesta, todos ellos ocupantes de altos cargos gerenciales. La manera en que ocurrió el despido de los directivos petroleros estimuló la protesta contra el gobierno. En este marco, la CTV convoca a un paro nacional por 24 horas a pesar de una reacción de apoyo insuficiente por parte de la población (actividades importantes se mantuvieron funcionando, como por ejemplo el transporte, los bancos, el expendio de víveres y alimentos). Ese mismo día la CTV extiende el paro a otras 24 horas, y finalmente lo declara indefinido. Esta declaración, acompañada de planteamientos de solicitud de la renuncia del Presidente Chávez, evidentemente constituye un desafío al gobierno.

Directivos de la CTV venían participando en acciones conspirativas; particularmente, la fracción vinculada con Acción Democrática, fuerza mayoritaria en la confederación. El día 11 de abril el comandante de mayor jerarquía de la Fuerza Armada, Lucas Rincón, con el respaldo del alto mando militar, anuncia en cadena nacional la renuncia del Presidente Chávez, y luego se informa, igualmente desde fuentes militares, que Pedro Carmona, presidente de la organización representativa de los empresarios –Fedecámaras– asumiría la presidencia de la República. Al momento de la toma de posesión de Carmona, la representación de la CTV no participa de este acto, que fuera avalado por los partidos políticos y gobernadores opositores, la Iglesia Católica, los medios de comunicación, y obviamente las organizaciones empresariales. Además, la composición del gabinete no incluía a dirigentes sindicales ni representantes de las organizaciones populares, tan sólo a un asesor sindical, León

23 En el sector petrolero existen otras centrales sindicales, como Fetráhidrocarburos y Sintraip, pero Fedepetrol aglutina por sí sola a más de la mayoría absoluta de trabajadores del sector.

Arismendi²⁴, quien públicamente destacó que no participó de ninguna reunión conspirativa, y al conocer el contenido de los decretos del breve gobierno de Carmona no llegó a presentarse para la toma de posesión (*El Nacional*, 18/4/2002). Se interpreta que dada la composición tan conservadora del gabinete de Carmona se hacía necesario incorporar a una persona con vínculos con el movimiento sindical, y por ello incluyeron a Arismendi.

Los juicios sobre la salida del Presidente Chávez han sido controversiales. Vacío de poder y golpe de estado estuvieron presentes. Una renuncia anunciada por el militar de más alta jerarquía –Lucas Rincón, Inspector General de la Fuerza Armada–, acompañada de un desacato militar ante las instrucciones del Presidente de aplicar el Plan Ávila, consistente en sacar a los militares para contener y reprimir la marcha opositora, lleva a considerar el status de un vacío de poder. Pero el hecho de que la sucesión presidencial no recayera en la línea constitucional, que en tal caso correspondía al vicepresidente y luego al presidente de la Asamblea Nacional, y de que luego se anunciara que el presidente de la República sería Pedro Carmona, el presidente de Fedecámaras (y de que este tomara inmediatamente un conjunto de medidas de desconocimiento de los poderes legítimos en el ámbito legislativo, judicial y de los gobiernos regionales y locales), evidenció una situación de golpe de estado. Llegado este punto, la CTV que había sido la que convocara a la huelga general, y que no formaba parte del gabinete de Carmona, se deslindó de la conducción de este proceso.

CTV: ¿ACTOR POLÍTICO O ACTOR LABORAL?

El desenvolvimiento de la vida venezolana en los últimos años se caracteriza por su alta politización. A la política se han incorporado multitud de personas que habían confiado en los partidos como sus representantes políticos. Por ello, en las marchas y actos públicos del gobierno y de la oposición se nota una participación que había venido menguando. Desde todos los estratos sociales se ha incrementado la participación política. Los partidos tradicionales –AD y COPEI– señalaban contar con abultados números de inscritos, pero nunca logra-

24 Profesor universitario y abogado laboral, asesor de sindicatos y miembro del Movimiento 1 de Mayo, que tiene representación en la directiva de la CTV en la persona de Rodrigo Penso. El Movimiento nació en el seno del MAS con ocasión del Referéndum Sindical. La dirección del MAS lo apoyaba, pero no los sindicalistas.

ron convocar las multitudinarias marchas y actos públicos vistos a lo largo de 2002 y 2003. Ahora los convocantes agregan nuevas organizaciones que conforman, junto con los partidos tradicionales, el movimiento sindical y empresarial, la llamada Coordinadora Democrática.

En los primeros dos años del gobierno de Chávez, el movimiento sindical tuvo un perfil bajo. Los amplios triunfos electorales del oficialismo lo justificaban. Pero las primeras confrontaciones entre gobierno y movimiento sindical resultaron en victorias para este: la huelga petrolera de septiembre de 2000 y el referéndum sindical de diciembre del mismo año. A lo largo de 2001 las tensiones entre gobierno y movimiento sindical se acrecentaron, exacerbadas por el hecho de llevarse a cabo las elecciones sindicales. Mientras tanto, se daban igualmente tensiones en las relaciones entre gobierno y movimiento empresarial, lo que coadyuvó a un estrecho acercamiento entre sindicatos y empresarios. Con la convocatoria al paro empresarial, en diciembre de 2001, que devino en paro general exitoso, ambos movimientos devinieron en actores políticos centrales de la oposición al gobierno.

En el escenario internacional, particularmente en la OIT, la CTV promovió diligencias subrayando la violación de la libertad sindical. Esto llevó a la CTV a ser uno de los pocos actores tradicionales de la política venezolana con capacidad de desafiar al gobierno dentro y fuera del país. Los dirigentes de las fuerzas mayoritarias en la CTV destacan que es ineludible la acción política en la presente coyuntura como condición previa para la acción laboral. El gobierno señala que la CTV emprende acciones conspirativas. La confederación cuenta a su favor el no haber convalidado el breve gobierno de Carmona ni haber participado en el gabinete anunciado por este.

La agenda laboral está subordinada a la agenda política. Sobre los grandes problemas de la agenda laboral, la CTV ha tenido poca incidencia. En el terreno laboral la situación más dramática es el desempleo, por la pérdida de puestos de trabajo y la falta de inversiones. El desempleo abierto ronda el 16%. La informalización ha alcanzado niveles nunca conocidos: las encuestas de hogares indican que excedió al sector formal, con las consecuentes repercusiones en la precariedad y deterioro de condiciones de trabajo y de vida. Otros dos temas relevantes -la seguridad social y los ingresos- merecen un señalamiento. Respecto de la seguridad social el gobierno ha actuado con poca diligencia, postergando decisiones. El estado de la seguridad social es deficiente, por un deterioro que lleva décadas. El gobierno

encontró una reforma de la seguridad social aprobada que no compartía y por tanto la desechó, pero en sus años de administración no ha logrado sustituirla por otra alternativa, mientras que continúa creciendo el deterioro del desbordado sistema existente.

Con relación a los ingresos de los trabajadores, ciertamente el gobierno ha querido sustraer el manejo de las políticas salariales de las organizaciones sindicales. Por ello, a pesar de las exigencias legales, ha evitado convocar a la comisión tripartita para tratar lo relativo a los salarios mínimos, asumiéndolo por decretos inconsultos. En general, los ingresos de los trabajadores han perdido poder adquisitivo. En el presente período gubernamental, Venezuela presenta los mayores índices inflacionarios del continente. Los convenios colectivos se continúan negociando de acuerdo a sus fechas de terminación. Las negociaciones son accidentadas, especialmente en el sector público cuando las corrientes sindicales opositoras dominan el sindicato. Las cifras de convenios colectivos firmados han disminuido notablemente. Hasta principios de la década del noventa, normalmente se firmaban más de un mil convenios anuales. En el presente período, en el año con mayor número de convenios firmados apenas se alcanzó el medio millar. En el sector privado, la precariedad de los índices económicos, la disminución de la producción, y los cierres de empresas, ponen en situación de desventaja a la posición negociadora de los sindicatos.

LA RELACIÓN CON EL EMPRESARIADO

Se ha señalado que parte del empresariado se inclinó por la candidatura de Chávez como reacción al desencanto con las políticas económicas seguidas en el régimen precedente. Sin embargo, siendo el otro candidato un antiguo dirigente del sector empresarial –H. Salas Romer– que con la descentralización emprendió una exitosa carrera administrativa en la gobernación del estado de Carabobo, le fue posible mantener una cuota importante del apoyo gremial de este sector.

A poco de iniciarse el nuevo gobierno empezó el distanciamiento con el empresariado, y fue este movimiento organizado en Fedecamáras el que se lanzó en primer lugar a un llamado general de paralización de actividades, paro que arrastró al movimiento sindical y que radicalizó el papel de las organizaciones opositoras al gobierno, porque se constituyó en el primer desafío público de convocatoria a un paro que el gobierno no pudo disuadir. Sus extraordinarios

esfuerzos en convocar a empresarios, organizar asambleas y ejercer presiones con el objeto de desarmar el paro fueron infructuosos. La alta capacidad de compra que tiene el gobierno es un argumento muy convincente en las relaciones con el empresariado, el cual por supuesto fue invocado en el conjunto de presiones.

A pesar de que los precios del petróleo han estado a muy buen nivel desde que Chávez asumió la presidencia, en 1999, incluso en 2001 y 2002, han estado por encima del precio referencial con el cual se elaboró el presupuesto nacional. Sin embargo, ha ocurrido un incremento notable de la deuda pública interna. El gobierno ha emitido papeles que la banca adquiere para ponerlos a disposición del público. Pero el alto porcentaje de estos papeles en poder de la banca plantea riesgos, que ya implican la evasión de la banca para continuar adquiriendo más papeles emitidos por el gobierno²⁵. Las relaciones con el sector bancario, que en un principio fueron cordiales, gradualmente se han venido deteriorando, incluso endureciéndose. El Presidente exhorta al público a utilizar la banca estatal para mantener sus depósitos.

Con el empresariado nacional, las relaciones han sido ásperas. El discurso presidencial es crítico del funcionamiento empresarial. Las leyes aprobadas enturbian las relaciones con el empresariado. Se incluyen las leyes de tierras, de pesca, de turismo y de hidrocarburos, y la recurrencia frecuente a decretos de estabilidad laboral²⁶. Luego del paro del 10 de diciembre de 2001 y las posteriores actividades de protesta que culminaron con el vacío de poder y el golpe de estado del 11 de abril del 2002, las relaciones han empeorado. Inmediatamente luego de su retorno al poder, Chávez convocó a un diálogo nacional, pero los empresarios pusieron como condición la incorporación del movimiento sindical cetevista y el gobierno no aceptó: el diálogo nació con el vacío de estas ausencias fundamentales.

Hay dos sectores empresariales con los cuales el gobierno ha querido mantener una relación cordial: las pequeñas y medianas industrias, con las que ha elaborado la legislación del sector. Sin

25 Según los casos, entre 50% y 70% de los depósitos en la banca comercial privada son papeles del Estado. Por otra parte, la brutal devaluación del bolívar, 100% en menos de un año, implica una severa disminución en el valor de los papeles de deuda pública nominados en bolívares (El Nacional, 23/9/02, D-2).

26 Todos los años, con motivo del incremento del salario mínimo, se emite un decreto de inamovilidad que luego es renovado. En el 2002 se ha mantenido la inamovilidad laboral desde abril hasta fin del año.

embargo, empresas de este sector han seguido cerrando debido a la continuada recesión económica. La organización cúpula de los pequeños y medianos industriales, Fedeindustria, fue desafiada por sus propios afiliados cuando su presidente asumió una postura ambigua ante la convocatoria al paro empresarial del 10 de diciembre de 2001, pero las cámaras afiliadas se pronunciaron ampliamente a favor de la acción conflictiva.

El otro sector favorito del gobierno es el de las transnacionales. Se han hecho esfuerzos para invitarlos a invertir en Venezuela o mantenerlos en el país. El discurso anti-neoliberal y anti-globalizador invocado frecuentemente carece de medidas que lesionen al capital internacional. Los comportamientos conspiradores que llevaron a la crisis del 11 de abril no parecen estar asociados directamente al capital transnacional. El gobierno mismo no ha hecho señalamientos en este sentido. El sector de empresarios transnacionales organizados en la cámara venezolana-americana ha exigido públicamente garantías y seguridades para sus inversiones.

Por el contrario, es el sector empresarial venezolano el que ha advertido altos riesgos para el sistema democrático venezolano con el proyecto revolucionario del gobierno de Chávez, y se la ha jugado directamente en la confrontación con el gobierno. La asunción de la presidencia por parte de Pedro Carmona el pasado 11 de abril, que en ese momento ejercía la presidencia de Fedecámaras, comprometió aun más al empresariado en la lucha contra el gobierno. Las relaciones gobierno y empresariado nacional se mantienen en situación de tensión permanente.

EL OFICIALISMO PROMUEVE OPCIONES ALTERNATIVAS A LA CTV: UNT Y EL COOPERATIVISMO

Aparte de las acciones desde los órganos públicos, el oficialismo desarrolla dos estrategias para enfrentar en el propio terreno de los trabajadores a la CTV: una central alternativa, y el fomento del cooperativismo.

Con los resultados de las elecciones de 2001, la CTV representó un 70% de la población sindicalizada. Del resto, lo más significativo es un 28% de sindicatos no confederados, y lo demás se reparte en dos pequeñas centrales sindicales. La CUTV no participó en el proceso electoral, al igual que una de las fracciones de Codesa, la dirigida por Laureano Ortiz. Según las reglas planteadas, al no atender el lla-

mado a legitimarse quedarían ilegalizadas. Posteriormente, la Administración del Trabajo hizo mutis de esta consideración. También hubo sindicatos que no hicieron sus elecciones en esta convocatoria, se atuvieron a sus estatutos e hicieron las elecciones en las fechas que correspondía: tal fue el caso del importante sindicato de los siderúrgicos –Sutiss- en Guayana.

En el seno de los sindicalistas identificados con el gobierno, desde un principio se discutieron opciones: si crear una nueva central o mantenerse en CTV; si ir a una central única o a una central unitaria. En los primeros años del gobierno predominó la opción de mantenerse en la CTV (entrevista con Orlando Chirinos, 17/2/2002, Coordinador Nacional de la Unión Nacional de Trabajadores, UNT, central finalmente creada por el oficialismo en abril de 2003). El oficialismo carecía de suficientes dirigentes para asumir el compromiso de crear una central (Ellner, 2003). Además se tenía presente la experiencia de la CUTV, creada como opción alterna de izquierda que poco a poco fue languideciendo. Con motivo de las elecciones sindicales de 2001 el oficialismo cuestionó los resultados, y por ello no se incorporó a los puestos que ganó en las elecciones. A partir de este momento fue ganando peso la tesis de ir a una central propia. La agudización de la crisis política, la mayor pugnacidad y polarización derivada de y acentuada con el golpe de abril de 2002, y el paro nacional de diciembre de 2002 y enero de 2003, hicieron irreversible el sostenimiento de la tesis de mantenerse en el seno de la CTV.

El sindicalismo de la UNT se nutre de organizaciones creadas en los primeros años del régimen actual. Este proceso ha dado lugar a un decidido apoyo de la Administración del Trabajo. El fenómeno del paralelismo se ha multiplicado: se crean sindicatos en empresas y actividades en donde ya existen. De hecho, una explicación que se ofrece con relación al alto número de sindicatos no confederados que participaron en las elecciones de 2001 deriva de este proceso. Pero al crearse la UNT, buena parte de estos sindicatos pasaron a engrosar sus filas.

El oficialismo ha sacado provecho del propio empleo público para el fomento de sus organizaciones. Si bien en las elecciones de 2001, en las elecciones de la Federación de Empleados Públicos, la oposición derrotó al oficialismo, este optó finalmente por crear una nueva central, que se beneficia, junto a sus sindicatos afiliados, de ser la favorecida para la firma de los convenios colectivos en los distintos entes públicos. Igual ventaja aplica la Administración del Trabajo para facilitar los procesos y diligencias que normalmente se

tramitan en su seno. Se repite el favoritismo que en otros tiempos brindó el gobierno a los sindicatos dirigidos por líderes vinculados con los partidos oficialistas. En este escenario han venido multiplicándose los sindicatos oficialistas y han venido disminuyendo los sindicatos de la oposición, ya que la constitución de los primeros es en desmedro de los segundos.

La otra estrategia activamente desarrollada por el gobierno en el fomento de la organización de los trabajadores es el cooperativismo. Para el año 2000, en el país se contabilizaban 2.500 organizaciones cooperativas registradas. A inicios del 2004 este número se había multiplicado varias veces, se contabilizaban más de 24 mil organizaciones cooperativas (www.sunacoop.gov.ve).

Para entender el fenómeno del incremento explosivo de estas organizaciones, un *“boom”*, y de hecho para entender la vinculación que esto tiene con las nuevas formas de organización del trabajo, conviene considerar los siguientes aspectos. Primero, existe una política estatal de fomento de las asociaciones cooperativas (Presidencia, 2001; Barrios 2003). Además, con motivo del paro nacional de diciembre de 2002 y enero de 2003 el sector petrolero quedó desarticulado por los despidos de 19 mil trabajadores y la ruptura de la empresa estatal PDVSA con la mayor parte de las empresas contratistas, por lo que el gobierno optó por el fomento de las asociaciones cooperativas como opción para contratar servicios y actividades realizadas anteriormente con asalariados de la propia empresa petrolera y con contratistas –la vieja externalización– empresariales. Otra gran razón del *“boom”* del cooperativismo es el aprovechamiento que las empresas industriales y de servicio hacen de esta forma organizativa, ya que supone diversas ventajas empresariales: ventajas tributarias y laborales, y la amplia disposición gubernamental para proveer financiamiento a estas nuevas cooperativas. El artículo 34 indica claramente que los asociados “no tienen vínculo de dependencia con la cooperativa y los anticipos no tienen condición de salario” (...) “No estarán sujetos a la legislación laboral” (Presidencia, 2001).

La sustitución de trabajadores asalariados por cooperativistas, en un abierto fraude laboral, abona a favor de disminuir la conflictividad. La OIT, en su 90ª Conferencia, en junio de 2002, advirtió de este peligro para los trabajadores, aprobando un texto en donde indicaba que las políticas nacionales deberían “...velar porque no se puedan crear o utilizar cooperativas para evadir la legislación del trabajo, ni ello sirva para establecer relaciones de trabajo encubiertas y luchar contra las pseudo-

cooperativas, que violan los derechos de los trabajadores, velando por que la legislación del trabajo se aplique en todas las empresas”.

Hay conciencia de la capacidad del cooperativismo de erosionar al sindicalismo. Los trabajadores que pasan de asalariados a cooperativistas ya no son sujetos de la organización sindical. El gobierno y las empresas han coincidido en promover esta opción organizacional. En el ámbito gubernamental se manifiestan preocupaciones, porque con el pseudo-cooperativismo, hay dificultades para la determinación de responsabilidades en cuanto a la seguridad social y las condiciones y medio ambiente de trabajo (entrevista con J. Piccone, Director Nacional de Inspección del Ministerio del Trabajo, 8/07/04).

REFLEXIONES FINALES

Las organizaciones gremiales sindicales y empresariales de oposición han venido actuando coordinadamente desde el paro empresarial del 10 de diciembre de 2001. Este fenómeno es llamativo, e indica que ambas partes han advertido en el gobierno nacional a su opositor común. Sus afiliados han empujado a los liderazgos a posiciones más radicales. Las posturas moderadas son vistas con recelo. Abiertamente se plantea salir de Chávez. Las frecuentes convocatorias a paros y marchas son financiadas para quienes en ellas participen. No siempre hay descuentos salariales por el ausentismo que plantean las marchas y paros. Por su parte, el gobierno también financia a los empleados públicos que participan en sus frecuentes marchas y actos públicos, y a quienes no lo son, les brinda apoyo material, logístico y financiero. Como resultado, el país marcha a media máquina. En algunos sectores está postrado, actúa por inercia. En tiempos de globalización y competitividad, no hay inversiones que actualicen el aparato productivo, que se torna cada vez más obsoleto y desactualizado. Nuestros centros productivos se abaratan cada vez más y están expuestos a seguir siendo engullidos por el capital internacional.

Los llamados al diálogo del gobierno luego de la crisis del 11-14 de abril de 2002 no convocaron a la CTV, y en solidaridad Fedecámaras no aceptó participar. Algunos líderes de gremios sindicales y empresariales aceptaron la invitación, pero al poco tiempo dijeron que no había un diálogo transparente²⁷. El gobierno se abs-

27 José L. Betancourt, Presidente de la Asociación de Ganaderos; Carlos Navarro, Presidente de la Alianza Sindical Independiente; representantes de los medios de comunicación impresos y audiovisuales.

tiene de todo trato formal con la CTV, porque no quiere reconocerla: el Tribunal Supremo de Justicia tuvo que intervenir para que el gobierno reconociera que era la representación legítima en la Conferencia de la OIT.

La alianza tácita entre el empresariado y la CTV viene siendo criticada en el interior del movimiento sindical; el criticismo es mayor en aquellos sectores en donde el liderazgo es cercano o amigo del gobierno, tales como la industria petrolera, la industria siderúrgica y del aluminio de Guayana, la industria automotriz, el sector eléctrico, y lo poco que queda del sindicalismo textil. Pero también se advierte el criticismo en corrientes que actúan en la CTV (Barrios, 2001).

En el período posterior al analizado en este documento, la pugnacidad gobierno-movimiento sindical cetevista se incrementó con el prolongado paro nacional de dos meses ocurrido a partir del 2 de diciembre de 2003, y como consecuencia de ello, los despidos en el sector petrolero, en la administración pública, el cierre de empresas, la violencia política (Lucena, 2002).

Un último comentario reflexivo, aún cuando no ha sido un tema desarrollado en el documento, se refiere a la situación petrolera. Las posibilidades de cumplir con programas de desarrollo económico y social están subordinadas a la situación del mercado petrolero. Venezuela es el quinto exportador mundial. Los precios petroleros han sido un aliado clave en el desenvolvimiento del gobierno. A fines del gobierno que precedió a Chávez, los precios bajaron a apenas 8 \$US el barril, un año más tarde se ubicaron en 18 \$US, y el resto del período han estado incrementándose constantemente, si bien la producción petrolera venezolana ha tenido sus tropiezos, especialmente por el paro nacional de diciembre de 2002 a enero de 2003, y luego con el despido de 18 mil trabajadores, la mayoría de ellos profesionales y técnicos. Pero hay que reconocer que la revitalización de la OPEP y una nueva legislación petrolera son factores que abonan a favor del gobierno. Incluso el gobierno ha profundizado la apertura petrolera, política que al momento inicial de promoverse, durante el gobierno de Caldera, fue cuestionada por quienes hoy dirigen la política petrolera oficial, por considerarla desnacionalizadora. Pero el factor más influyente en el incremento de los precios ha sido la volátil situación política en el Medio Oriente. El gobierno ha tenido abundantes recursos para implementar políticas y programas. Queda para otra investigación analizar y evaluar el impacto de sus políticas de gastos e inversiones, y su influencia en los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguar, Asdrúbal 2002 “El orden jurídico está fracturado. Diagnóstico de la Constitución del ‘99” en *El Nacional* (Caracas).
- Alfonso Guzmán, Rafael 1967 *Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana* (Caracas: UCV).
- Arrieta, José Ignacio S. J. 2003 “La encrucijada del sindicalismo” en *SIC* (Caracas) N° 660.
- Barrios, Froilán 2001 “Si Chávez no entiende el mensaje del 10D estará propiciando un conflicto definitivo” en *El Nacional* (Caracas).
- Barrios, Froilán 2003 *Cooperativismo y flexibilización laboral* (Caracas: Frente Constituyente de los Trabajadores-Corriente Sindical Nacional).
- Bilbao, Andrés 1995 *Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera* (Madrid: Trotta).
- CNE s/f *Elecciones Presidenciales 1985-2000, Cuadro Comparativo*. En <<http://www.cne.gov.ve/estadisticas/e006.pdf>>, fecha de consulta: 17 de agosto de 2004.
- Combellas, Ricardo 2002 “La constitución de 1999 y la reforma política” en *Revista Venezolana de Ciencia Política* (Caracas) N° 22.
- Consejo Nacional Electoral 2002 *La renovación de la dirigencia sindical en cifras* (Venezuela).
- Ellner, Steve 2003 “Tendencias recientes en el movimiento laboral venezolano: autonomía vs. control político” en *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales* (Caracas: UCV) N° 3.
- Ferrero, Mary 2002 *Chávez y el movimiento sindical en Venezuela* (Venezuela: Alfadil Ediciones).
- Goizueta, Napoleón 2002 “Aspectos laborales en la Constitución Bolivariana de Venezuela y normas concordantes con la legislación del trabajo” en *Gaceta Laboral*, Vol. 8, N° 2.
- Gómez Calcaño, Luis 1995 “Crisis de legitimidad e inestabilidad política en Venezuela” en *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales* (Caracas) N° 2-3, abril-septiembre.
- Gómez Calcaño, Luis y Patruyo, Thanalí 2000 “Entre la esperanza popular y la crisis económica: transición política en Venezuela” en *Cuadernos del Cendes* (Caracas: UCV) N° 43.
- Iturraspe, Francisco 2000 “Democracia y conflicto. Deslegitimación del sistema político venezolano (1958-1998). La ilegalización de la huelga como índice de subdesarrollo político” en *Gaceta Laboral*, N° 3.
- Kelly, Phil 2002 “Democracy in Latin America. Update of the Fitzgibbon Survey” in *LASA Forum* (LASA) Vol. XXXIII, N° 1.
- León, Luis Vicente 2002 “Entrevista” en *El Carabobeño* (Caracas) 30 de septiembre.
- Livesley, Geraldine 1999 *Democracy in Latin America: mobilization, power and the search for new politics* (Manchester: Manchester University Press).

- López, Margarita 2002 "Venezuela. El paro cívico del 10 de Diciembre" en *Nueva Sociedad* (Caracas) N° 177.
- Lucena, Héctor 2002 "Confrontación y paros nacionales en Venezuela. Exploración preliminar" en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (Buenos Aires) N° 15.
- Lucena, Héctor 2003 *Las Relaciones de Trabajo en el nuevo siglo* (Caracas: Tropykos).
- Lucena, H. y Hernández, O. 1985 "Condicionantes políticos y económicos de la negociación colectiva en Venezuela" en *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra: OIT) N° 104.
- Lucena, H.; Hernández, O. y Goizueta, N. 1985 "Papel del sindicalismo venezolano ante la crisis económica" en *Relaciones de Trabajo* (Valencia: Asociación de Relaciones de Trabajo) N° 6.
- Maingon, Thais 1995 "Las elecciones de 1993: ¿cambios o profundización de las tendencias electorales?" en *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales* (Caracas: FACES/UCV) N° 2-3.
- Márquez, Pompeyo s/f *Pacto de Gobernabilidad demuestra madurez de la oposición democrática*. En
<<http://www.abril.com.ve/20040727/Pol%C3%ADtica/Pol%C3%ADtica3.asp>>, fecha de consulta: 17 de agosto de 2004.
- McCoy, Jennifer 1988 "Las consecuencias de la política de ajustes en las relaciones de trabajo en Venezuela" en *Relaciones de Trabajo* (Valencia: Asociación de Relaciones de Trabajo) N° 10-11.
- Navarro, Carlos 2001 "La palabra de Chávez no basta para que tostada tenga queso" en *El Nacional* (Caracas) 12 de marzo.
- Oxhorn, Philip 2001 "From human rights to citizenship rights? Recent trends in the study of Latin American Social Movement" in *Latin American Research Review* (USA) Vol.36, N° 3.
- Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela 2001 "Decreto con fuerza de ley especial de asociaciones cooperativas" en *Gaceta Oficial*, N° 37.285, 18 de diciembre.
- Provea 2002 "Derechos Humanos y Coyuntura" en *Boletín* (Caracas) N° 107.
- Ramos, Alfredo 2002 "Entrevista" en *El Carabobeño* (Caracas) 13 de mayo.
- Rangel, Domingo Alberto 2001 *Gustavo Machado: un caudillo prestado al comunismo* (Caracas: Centauro).
- Rodríguez, Leoncio Martins 1999 *Destino do Sindicalismo: crisis o declínio?* (São Paulo: USP).
- Romero, Juan Eduardo 2001 "El discurso político de Hugo Chávez, 1996-1999" en *Espacio Abierto. Cuaderno Venezolano de Sociología* (Venezuela: Universidad de Zulia) Vol. 10, N° 2.
- Rondón de Sansó, Hildegard 2002 "Distorsión del régimen normativo" en *Tal Cual* (Caracas) 15 de enero.

Valecillos, Héctor 1989 *Acumulación de capital y desigualdades distributivas en la economía venezolana* (Caracas: Instituto de Altos Estudios Sindicales).

Valsalice, Luigi 1979 *La guerrilla castrista en Venezuela y sus protagonistas, 1962-1969*

JUAN BERNARDO ROSADO DUQUE*

**EL SINDICALISMO COLOMBIANO:
ACTOR SOCIAL EN MEDIO DE LA GUERRA,
Y EL TEMOR A LA LIBERTAD**

PRESENTACIÓN

En el año 2000 pertenecían a una organización sindical 849.212 ciudadanos colombianos¹. Los trabajadores sindicalizados representaban en ese momento menos del 5% de la población económicamente activa del país. Sin embargo, nadie puede negar que las organizaciones sindicales siguen siendo la institución en Colombia que más personas agrupa, siguen poseyendo altos niveles de organización y acción sistemática, y tienen el mayor número de cuadros social y

*Coordinador del Área de DDHH y Laborales. Escuela Nacional Sindical-Área de Derechos Humanos y Laborales.

1 Escuela Nacional Sindical, Registro de información sindical (2000).

políticamente formados dentro de las organizaciones de la sociedad civil colombiana.

Es también la organización social más perseguida por los actores de la guerra y la más controlada por el Estado. La legislación laboral colombiana, en contravía de los convenios de la OIT, sigue restringiendo la acción sindical y limita el derecho de asociación. Más de 1.800 sindicalistas han sido asesinados desde 1991. Sindicalizarse en Colombia es cada vez más un acto de heroísmo cuando cada año la CIOSL² nos dice que el 80% de los sindicalistas que mueren violentamente en el mundo son colombianos.

Los sindicalistas colombianos son víctimas de una persecución sistemática sin parangón histórico y que no necesariamente tiene como causa la guerra entre el Estado, la subversión y las autodefensas. Se ha comprobado que muchos de ellos mueren en medio de conflictos laborales en los cuales estos actores armados son el medio utilizado por terceros para acabar esos conflictos.

La guerra, el miedo a otorgar libertades, la debilidad institucional y la fragmentación social y política son rasgos de la conformación nacional que marcan la historia, el presente y el futuro de las organizaciones sindicales. Intentemos explicar la crisis del sindicalismo como parte de la crisis de la nación colombiana.

EL ESTADO DE GUERRA, HILO CONDUCTOR DE NUESTRA HISTORIA

La historia, los cambios y la realidad actual de esos 850 mil sujetos y de sus organizaciones están plenamente ligados a la evolución de la sociedad y el Estado colombianos. Una historia regida por la fragilidad institucional, la fragmentación social y territorial, y la presencia de estados de guerra permanentes y prolongados³.

Nuestra débil nación es producto de la incidencia de un conflicto armado prolongado en la conformación de sentidos comunes y en las maneras como se imaginó la nacionalidad⁴. En Colombia, los discursos, las metáforas, las imágenes, los vocabularios utilizados para nombrar la identidad nacional, así como la acción política y las disputas

2 Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres.

3 La noción de estado de guerra puede verse en Thomas Hobbes (1983: 136) y en Michel Foucault (1992: 101).

4 Ver Uribe, de Hincapié María Teresa (2002: 10).

por el poder, van conformando y consolidando esas identidades, y esto en general caracteriza cualquier proceso de conformación nacional.

Lo que hace particular el proceso de conformación de nuestra nacionalidad es la guerra, ese “hilo imaginario” que atraviesa la vida y moldea el alma de la nación colombiana, una guerra entendida como estado de guerra en el sentido Hobbesiano, como ese *animus belli* permanente que muestra en los diferentes actores “la voluntad indeclinable de no someterse a la autoridad instituida y de no aceptar un poder distinto del propio”⁵ combatiendo al enemigo con las armas si fuese necesario.

Después de la guerra de independencia, mito fundacional de nuestra nacionalidad, y constituida una comunidad pequeña de hombres libres instituida en república, Colombia se desbarrancó en innumerables guerras civiles nacionales y locales⁶, “las guerras por el orden institucional”⁷, guerras que definieron fronteras y poblamientos, pero que principalmente definieron la adscripción de regiones y ciudadanos a los partidos políticos tradicionales, enfrascados en una pugna permanente y radical por el papel del Estado, el conjunto de libertades de los ciudadanos, el papel de la iglesia católica, las demás instituciones de la sociedad civil, y el control de la creciente burocracia.

Y si bien esas guerras civiles en principio fueron asunto de los pocos ciudadanos conscientes de ser y sentirse como tales, participantes activos en la vida política naciente, la dinámica bélica fue incluyendo a la inmensa mayoría a través de la experiencia vital de la guerra y de los sufrimientos de todos, que fueron llevando a los habitantes del país a pertenecer a un bando o a otro sin saber muy bien la ideología o el programa del partido al que se pertenecía. Y los incluyó a pesar del miedo al pueblo acendrado en la elite de los dos partidos, sobre todo después de la guerra de los artesanos de 1854⁸.

Fue más bien el odio, el deseo de venganza frente al otro partido, cuyos ejércitos y funcionarios agredían, confiscaban, destruían o reclutaban forzosamente, lo que nos ligaba a un bando, liberal o conservador; y esas pertenencias operan aún hoy en muchas zonas del

5 *Ibíd.* p. 11.

6 Según los historiadores, en Colombia, en el siglo XIX, hubo siete guerras civiles, dos golpes de estado y una innumerable variedad de motines, revoluciones y asonadas.

7 Ver Uribe, de Hincapié María Teresa (2002: 17).

8 A partir de ese año, aún los liberales abandonaron, hasta 1918, la idea de ampliar la ciudadanía y promover el sufragio universal directo.

país y se mezclan con sectores de una sociedad más compleja en la que ya no se puede hablar de identidades nacionales, de pertenencia a partidos, instituciones o discursos nacionales.

La frágil sociedad colombiana, altamente jerarquizada, regida por el catolicismo y cimentada en la pertenencia a dos partidos tradicionales que alcanzó a perdurar hasta los años setenta del siglo pasado, no existe más: explotó en miles de fragmentos todavía sin armar, que hacen más difícil hablar hoy de una identidad nacional colombiana.

LAS VIOLENCIAS ACTUALES EN COLOMBIA: UN INTENTO DE INTERPRETACIÓN

El problema de la violencia endémica que azota al país ha suscitado varias toneladas de análisis y toda una escuela de pensamiento en la sociología y la filosofía política en Colombia.

Muchos analistas han tratado de encasillar la guerra colombiana contemporánea en los esquemas pensados por autores recientes que han intentado caracterizar las guerras y los conflictos internos de la posguerra fría. El texto de Mary Kaldor⁹ es un clásico reciente sobre el tema, constantemente citado por los estudiosos de nuestro conflicto. En resumen, las nuevas guerras, en las que clasificaremos a la colombiana, son conflictos de la posguerra fría con carácter político, en donde la distinción entre violencia política, crimen organizado y violaciones masivas y sistemáticas de los derechos humanos resulta más bien difusa, cuando no inexistente. En Colombia se ha vivido una guerra de más de 160 años, que en su fase actual tiene raíces en la violencia de los años cincuenta y en la guerra fría, si bien desde mediados de los ochenta hay un cambio sustancial, aunque sus actores sigan siendo los mismos.

Estos conflictos son civiles o internos en principio, pero están salpicados completamente de repercusiones globales en las que tiene un gran peso el nuevo intervencionismo moral¹⁰ que no está sólo en manos de las agencias de las Naciones Unidas o en el Comité Internacional de la Cruz Roja, sino también en la vasta y compleja red de organizaciones no gubernamentales internacionales. Son guerras privatizadas, informales, virtuales y degeneradas no sólo por su aspecto genocida, sino también porque se dan en medio de la ero-

9 Ver Kaldor, Mary (2001).

10 Ver Ignatieff, Michael (2001: 153-224).

sión de la autonomía del Estado, en su desintegración o la de los actores armados.

Para Mary Kaldor, son guerras signadas más por una *política de las identidades* que por objetivos geopolíticos, ideológicos o territoriales. Parecen ser una contestación al espíritu cosmopolita, universalista y multicultural que promueve la globalización, un alarido sangriento de los excluidos de la mundialización. Esta política de identidades es a la vez local y trasnacional, ha cambiado la forma de combatir, usa la guerra de guerrillas, pero retoma de las tácticas contrainsurgentes el uso de técnicas de desestabilización dirigidas a sembrar el miedo y el odio. Son guerras altamente descentralizadas, con múltiples actores, que se sostienen por la reproducción de la violencia.

Frente a las diversas interpretaciones existentes sobre la naturaleza de nuestro conflicto, podemos reconocer algunos puntos de acuerdo y muchas divergencias. Presentaremos a continuación esos escasos puntos en los que hay consenso, y las dos caracterizaciones más populares producidas en los últimos tiempos en el país¹¹.

Un vistazo a los conflictos armados de la posguerra en el mundo nos puede dejar cuatro conclusiones. En primer lugar, que estos han disminuido; en segundo lugar, que América Latina es la zona del planeta más pacífica; en tercer lugar, que la mayoría de los conflictos de posguerra se han resuelto en procesos de paz; por último, que los conflictos causados por hondas disputas ideológicas han desaparecido¹². Ahora bien, el conflicto armado colombiano no parece concatenar con estas afirmaciones. Sin embargo, estableciendo tres principios básicos de nuestro conflicto podemos decir, en primer lugar, que es un conflicto interno, que gracias al intervencionismo norteamericano, el intervencionismo humanitario y la expansión del conflicto a las zonas fronterizas de nuestros vecinos, hace que probablemente estemos cayendo en lo que algunos han llamado un conflicto regional complejo.

Evidentemente la nuestra es una guerra no convencional, una guerra de guerrillas. No obstante, las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC) intentaron desde 1994 transitar hacia la guerra regular con éxitos militares iniciales importantes, contrarrestados por el reforzamiento del ejército durante el gobierno de Pastrana.

Y es un conflicto que tiene su origen en disputas ideológicas, inicialmente en el conflicto entre liberales y conservadores durante la

11 Ver Pizarro, León Gómez Eduardo (2001: 164-180).

12 Ver Wallensteen, Peter y Margareta Sollenberg (2001).

violencia¹³ y que un poco más adelante, en los sesenta, despegó con el auge de la revolución cubana. Hoy podemos también decir en base al porcentaje que ocupa la violencia política (entre el 20% y el 30% del total de la violencia nacional) que estamos pasando de un conflicto de baja intensidad, con 2.500 a 3 mil víctimas por año, a uno de escala intermedia en el que se registran entre 4 mil y 5 mil víctimas, con ejércitos más grandes, mejor dotados, de alcance nacional, y responsables de las más graves violaciones a los derechos humanos y al derecho internacional humanitario.

GUERRA CIVIL VS. GUERRA CONTRA LA SOCIEDAD

En un reciente y polémico artículo de prensa¹⁴ el ensayista Fernando Uricoechea definía el conflicto colombiano como una guerra civil, como el enfrentamiento entre dos proyectos antagónicos de sociedad, causantes de una profunda polarización interna y la existencia de una *soberanía escindida*, es decir una base social, y un territorio donde se ejerce un poder al menos sistemático.

En apoyo de esta idea acude el agudo ensayista Jorge Giraldo¹⁵ para defender una tesis que ha ido en contravía del pensamiento de buena parte de la comunidad científica del país y de la dirigencia nacional del Estado. Partiendo de la convicción de Clausewitz en el sentido de que toda guerra es una acción política, y de la definición de guerra civil hecha por el derecho internacional humanitario como conflicto armado no internacional “que se desarrolla sobre el territorio de un Estado, entre sus fuerzas armadas y fuerzas armadas disidentes, o grupos organizados que, bajo las órdenes de un mando con responsabilidad, ejercen control sobre una parte de su territorio, lo que les permite llevar a cabo operaciones militares continuadas y concertadas”¹⁶, sostiene que todas estas condiciones se cumplen en Colombia. De manera intensa, que se expresa en los actos y en el uso de la fuerza, los grupos armados ilegales tratan de imponer sus visiones omnicomprensivas del mundo, su manera distinta de entender la institucionalidad social, económica y política, en profunda oposición

13 Manuel Marulanda Vélez, uno de los fundadores y comandante en jefe de las FARC-EP, fue en sus comienzos guerrillero liberal.

14 Uricoechea, Fernando (2000).

15 Giraldo, Ramírez Jorge (2002[a]: 13–22).

16 Ver Bouchet-Saulnier, Françoise (2001: 365).

al régimen político que la mayoría de la sociedad colombiana se ha dado. Para Giraldo, asumir el conflicto colombiano como una guerra civil contribuiría a entender la excepcionalidad del conflicto para actuar en consecuencia y desde una postura democrática con el objeto de fortalecer la exigencia y las posibilidades de lograr una solución negociada. Esto impediría a las partes eludir el respeto del derecho humanitario, e impulsaría la necesidad de que el Estado afronte las exigencias internacionales de respeto al DIH, ganando con legitimidad apoyo para su causa.

Los críticos de este punto de vista afirman que no es posible decir que las FARC o el ELN son representantes de los sectores populares, ni las AUC pueden denominarse como representantes de las clases medias agredidas por una guerrilla en estado de barbarización. Todas las encuestas de opinión muestran que en Colombia el apoyo popular a los actores no estatales del conflicto no supera, sumados todos ellos, el 2%. Pueden sí auto-representarse. Y en cuanto al tema de la soberanía escindida, los actores no estatales pueden cumplir algunas funciones del Estado en determinadas zonas del país, pero no tienen reconocimiento internacional y nadie fuera del país ha puesto en duda la soberanía del Estado colombiano.

En el lado opuesto de esta teoría se encuentran colombianistas como Daniel Pecaú. Basados en el mínimo apoyo social con el que cuentan los actores armados no estatales, y en el hecho de las permanentes agresiones contra la población civil y los escasos combates entre los ejércitos, estos colombianistas han denominado nuestro conflicto como una “guerra contra la sociedad”¹⁷, un conflicto entre una reducida pero poderosa minoría en contra del conjunto de la población. Esta caracterización olvida el importante componente político que todavía sostiene el conflicto, la existencia de diversos ejércitos que se enfrentan contra el Estado, y que en todo conflicto armado los principales afectados son los civiles. Atemorizarlos y desplazarlos es parte de la estrategia de una guerra en la que el control territorial es fundamental.

Hasta ahí podemos ver el tamaño y las diferencias de este debate. Asumiendo la primera posición, que define a nuestro conflicto como una guerra civil, podemos buscar alternativas democráticas que reconozcan el carácter político del mismo y posibiliten que la puerta

17 Ver Pecaú, Daniel (2001).

de la negociación permanezca abierta. Además, estamos seguros de que sólo una política de negociación y de solución política del conflicto, que hoy parece ser la única viable, puede detener la masacre que padecen las organizaciones sindicales colombianas.

Asumiendo las conclusiones y propuestas del texto de Mary Kaldor mencionado, el nudo de cualquier solución completa pasa por restaurar en el nivel de las autoridades de todos los órdenes el control sobre la violencia organizada. Este es un proceso que va de lo político a lo jurídico en el que se va restableciendo la confianza en la autoridad y la legitimidad de un sistema de valores incluyente y democrático, así como en el imperio de la ley. Es necesaria una alianza entre los defensores locales del civismo y las instituciones humanitarias transnacionales que ponga en práctica las normas del derecho internacional, de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario. Los métodos actuales de intervención, el ajuste estructural o la intervención “humanitaria”, deben ser sustituidos por una nueva estrategia de reconstrucción que restablezca las relaciones sociales, cívicas e institucionales¹⁸.

OTROS RASGOS DE NUESTRA PERSONALIDAD HISTÓRICA

No podemos igualmente dejar de lado otros rasgos de la historia del país que marcan a las organizaciones de los trabajadores. Siguiendo a uno de los ensayos más lúcidos sobre nuestra historia¹⁹, Colombia es sin lugar a dudas un país en el que el término medio ha sido la regla, excepto tal vez para el ejercicio de la violencia. Su crecimiento económico ha sido siempre discreto y sin bonanzas milagrosas. No hubo economías de plantación como las de Cuba o Brasil o grandes industrias mineras. No ha sido un país marcado por el caudillismo, ya sea civil o militar. La clase dirigente colombiana ha estado segura de sí misma y ha sido flexible en los casos necesarios. No hay en el hemisferio, a excepción tal vez de Chile, un caso tan excepcional de consistencia y permanencia, en el que el hasta hace poco sólido bipartidismo, y la introspección del ejército, han contribuido también a consolidar esa hegemonía tradicional.

A pesar de nuestra tendencia exacerbada al reformismo institucional, hay una fuerte resistencia al cambio. A pesar de oleadas de

18 Ver Kaldor, Mary (2001: 45–175).

19 Ver Uribe, Jaime Jaramillo (1994: 17–47).

estatutos y reformas legales, persisten rasgos aún no modificados. El republicanismo, el presidencialismo, el confesionalismo, el centralismo y el otorgamiento siempre limitado de libertades públicas son los más visibles²⁰.

Además, ha sido un país aislado por excelencia. Un dato importante ha sido su escasa integración interna, la ausencia de inmigración, y una tendencia promovida, sobre todo por largos gobiernos conservadores, a sospechar de los modelos políticos y sociales extranjeros. El país es liberal en lo económico y conservador en lo político. Hemos padecido desde el principio la precariedad de las instituciones estatales o el hecho de no haber sido posible instaurarlas nacionalmente, así como una desconfianza, que persiste, hacia el poder.

Colombia es uno de los países del mundo en donde el Estado tiene menos control sobre la sociedad a pesar de la politización precoz de la población. Precoz fue la aparición del liberalismo radical colombiano, pero también la contrarrevolución conservadora. La hegemonía goda desde 1884 hasta 1930 hizo que la consolidación relativa de las instituciones nacionales tuviera ese signo político y no el liberal, como ocurrió en el resto de Latinoamérica²¹.

Surgida por la violencia de la guerra de independencia, la nación colombiana, así como las demás de Hispanoamérica, es el producto de la ruptura radical con España. Nuestra nacionalidad es el resultado de la guerra y de la institucionalización jurídica posterior; no como en Europa, donde se dio a través de la decantación de siglos de amalgamamiento de tradiciones, parentescos, creencias y valores que dieron lugar de manera *natural* a conformar estados nacionales. En comparación, el surgimiento del estado nacional en Colombia ha sido un artificio creado a bala, con escasa inclusión social, poca ciudadanía, fragilidades y fraccionamientos sociales y territoriales que perduran y causan la guerra que padecemos. De todas maneras, aceptar que en Colombia *la guerra ha sido la productora de la política* no puede conducir a afirmar que la historia del país se reduzca a la guerra.

20 Ver Valencia, Villa Hernando (1987).

21 Martínez, Frédéric (2001: 35–48).

EL SINDICALISMO, UN REFLEJO DE LA FRAGILIDAD NACIONAL

El surgimiento y la institucionalización de las organizaciones sindicales en Colombia están profundamente marcados por nuestra tendencia histórica al reconocimiento limitado de libertades civiles y políticas y al reformismo legal.

Al comienzo del siglo XX el país dejó de lado por un algún tiempo la guerra civil, y concentró algún esfuerzo en el desarrollo económico. Cambió el modelo librecambista hacia un proteccionismo limitado y produjo una cierta acumulación de capitales como resultado del aumento considerable de las exportaciones, especialmente de café, lo que desató un incipiente proceso de industrialización al mismo tiempo que se fortalecía el Estado. A esto contribuyó además el pago de una indemnización por veinticinco millones de dólares por parte de EE.UU. en reconocimiento de los perjuicios causados a Colombia por la separación de Panamá.

Colombia entró de lleno en un proceso de industrialización, de consolidación de un mercado interno, del establecimiento de enclaves dedicados a la agroindustria de exportación, como la zona bananera del Magdalena (propiedad de la United Fruti), y de otros dedicadas a la explotación petrolera, al mismo tiempo que se inició un período de construcción de vías férreas y de carreteras.

Las consecuencias sociales y demográficas no se hicieron esperar. El fortalecimiento del Estado produjo un aumento notable de la burocracia. La industrialización hizo surgir pequeños aunque aislados sectores obreros, aumentó la inmigración del campo a las ciudades, y hubo necesidad de formar profesionales y técnicos, ya no sólo abogados y sacerdotes. En consecuencia, la sociedad colombiana se hizo más compleja. Surgieron entonces nuevos actores sociales que también fueron influidos por las corrientes y los hechos políticos mundiales en boga en aquellos años.

Sin embargo, no nos podemos dejar llevar por la emoción. Mientras en América Latina todos estos cambios fueron sustanciales y abruptos, en Colombia fueron moderados, y no produjeron una ruptura institucional. Los números nos muestran también la escasez de la industrialización y del número de obreros existentes al llegar 1930, así como la imposibilidad de los nuevos partidos o movimientos sociales de disputar la hegemonía bipartidista. Aparecieron industriales, aumentaron los banqueros y los comerciantes, pero la

política económica estuvo diseñada para seguir favoreciendo los intereses exportadores²².

Es en este momento histórico en el que surgen las primeras organizaciones sindicales colombianas. Algunos²³ sitúan la fundación del primer sindicato en 1908, en el municipio de Sonsón, departamento de Antioquia. De ahí hasta 1928, el sindicalismo vivirá su *Período Heroico*²⁴, una etapa marcada por el desconocimiento legal del derecho de sindicalización, una fuerte legislación de orden público, y la realización de las primeras huelgas en los enclaves de exportación y el transporte fluvial y férreo. El momento culminante de este periodo, que marca el paso hacia la institucionalización del sindicalismo, es la masacre de las bananeras, en la ciudad de Ciénaga, departamento del Magdalena, en 1928, cuando se desarrolla una larga huelga de los trabajadores, apoyados por los comerciantes y los pequeños cultivadores de banano, en contra de la United Fruit Company.

Este hecho es el hito de la transición de una época de gran desarrollo y liberalismo económico, aparejada con la hegemonía política del Partido Conservador mantenida con leyes represivas, y el cambio de gobierno, que en 1930 pasará a manos del partido liberal. Este cambio político, fundamental en nuestra historia, significará también el comienzo de la época de la expansión e institucionalización del sindicalismo colombiano.

Desde 1929 y hasta 1934 se producirán algunas leyes laborales y se reconocerá, con todos los controles, el derecho de huelga. Pero es a partir de 1934 y hasta 1938, durante el gobierno de Alfonso López Pumarejo, que se produce el inicio de la institucionalización y el reconocimiento político y jurídico de la existencia del sindicalismo.

Sin embargo, debemos regresar a los años veinte para entender por qué el Partido Liberal propiciará este reconocimiento. En esa década surgen los primeros partidos de izquierda, ligados al surgimiento del sindicalismo obrero, mientras que al mismo tiempo el liberalismo deja de lado los últimos restos de su programa decimonónico y asume, por convicción o con simple ánimo de cooptación, parte del discurso sindical y de la izquierda incipiente.

22 Muchos autores han trabajado este periodo y estos temas. Los más importantes son Bergquist, Charles (1999); Kalmanovitz, Salomón (1986); Pecaut, Daniel (1987).

23 Ver Giraldo, Ramírez Jorge (2002[b]).

24 Ver Celis, Juan Carlos (1995: 39–43).

Cuando López Pumarejo llega al poder en 1934, intenta desatar un proceso profundo -para el siempre moderado promedio colombiano- de reformas políticas y legales que pretenden abrir el cerrado espacio político, cambiar el papel del Estado e integrar en la vida política y social del país a los nuevos sectores sociales que emergían de manera incipiente y conflictiva.

La República Liberal, que López y el sector progresista del Partido Liberal intentaron construir durante el gobierno de la Revolución en marcha, se acerca al sindicalismo y a los partidos de izquierda buscando apoyo para su programa de reforma constitucional, de institucionalización de las relaciones laborales y de reforma agraria. En este período se funda la CTC²⁵, una central sindical influenciada por el Partido Liberal y el Partido Comunista en la que ambos actuarán de consuno en una especie de Frente Popular, que perdurará hasta 1945. En este período, el partido y los sindicatos comunistas apoyarán con los ojos cerrados y contra viento y marea a los gobiernos liberales, que a pesar de sus divisiones y de la creciente oposición conservadora dejaron de perseguir al sindicalismo e incluso promovieron su fortalecimiento. No obstante, para 1941, la CTC no agrupaba más que a 187 sindicatos y 15 mil afiliados²⁶. Nunca se consolidó en Colombia un movimiento o una clase obrera moderna²⁷.

Durante la República Liberal se institucionalizó el derecho de asociación, y el derecho de huelga se convirtió en un derecho constitucionalmente reconocido. Sin embargo, es en este período que se limitará también el campo y la libertad de acción de los sindicatos. El Estado impondrá fuertes controles para su creación, limitará severamente su autonomía, reducirá su acción al campo de la negociación colectiva en la empresa y, aunque no las prohibirá, dejará sin fuerza a las organizaciones sindicales de la industria. Las confederaciones nacionales estarán carentes de recursos y de poder de negociación (por rama o a nivel nacional), y el Estado las dejará sin capacidad de participar en la vida política del país. En síntesis, el liberalismo promovió la institucionalización de un sindicalismo circunscrito a la empresa, intensamente regulado en su nacimiento y acción, marcadamente apolítico y alejado de la lucha de clases. Este modelo sindical restringido pervive hasta hoy.

25 Confederación de Trabajadores de Colombia.

26 Pecaut, Daniel (2001: 309).

27 Palacios, Marco (1995: 155-160).

No obstante, es imposible desconocer los avances que el Partido Liberal promovió con la aprobación en el Congreso de la primera legislación laboral coherente²⁸, en la que se reconocieron garantías laborales mínimas como la jornada máxima de trabajo, las vacaciones pagas, las horas extras, la indemnización por despido, y se estableció la figura del contrato de trabajo, las facultades de inspección para el Ministerio de Trabajo y la justicia laboral.

Desde ese momento, 1945, hasta la instauración del Frente Nacional en 1957, el país se interna en el periodo de La Violencia, que no es sino el intento por las armas de hacer una contrarrevolución conservadora, ultra-católica y corporativista frente al reformismo liberal. En ese período nace la UTC²⁹, auspiciada por el Partido Conservador, la Iglesia Católica y los gremios empresariales. El partido liberal, el comunista y la CTC pasan prácticamente a la clandestinidad o se alzan en armas contra la reacción conservadora.

En 1958 el Frente Nacional comenzó para el sindicalismo colombiano, con la expulsión del sector comunista de la CTC, que se aglutinó en la CSTC³⁰. En esos años, de calma relativa, habrá una nueva época de crecimiento económico y de expansión de los sectores de clase media que tendrá dos consecuencias para el movimiento sindical. En primer lugar, la tasa de sindicalización pasará entre 1959 y 1965 del 5,5% al 13,4 % de la población económicamente activa, lo que representa el máximo histórico, y de 250 mil a cerca de 700 mil afiliados en ese mismo período. Y en segundo lugar, el liderazgo sindical pasó de manos de dirigentes y organizaciones obreras a organizaciones profesionales de clase media, entre las cuales se destacaron las de los maestros.

Hubo además un aumento sustancial de los movimientos huelguísticos debidos al aumento de la inflación y al abandono de la tutela bipartidista y de la iglesia sobre el sindicalismo. A las huelgas, el Estado respondió con leyes que fortalecían el sindicalismo de empresa y regulaban aún más el derecho de huelga, creando la figura de los tribunales de arbitramento obligatorios. Esta oleada de huelgas, y el surgimiento de un número importante de organizaciones sindicales independientes influenciadas por la izquierda, desgastaron a la dirigencia de las federaciones sindicales tradicionales, la CTC y la UTC,

28 Ley 6ª de 1945.

29 Unión de Trabajadores de Colombia.

30 Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia.

mientras los sectores populares buscaban nuevas formas de movilización a través del paro cívico³¹.

El desmonte del Frente Nacional entre 1974 y 1978 ocurrió en medio de una crisis de legitimidad del Estado y de los partidos tradicionales que tuvo su punto culminante en septiembre de 1977, con un paro nacional convocado por todas las centrales obreras que fue violentamente reprimido por el gobierno. La magnitud del paro, que detuvo el primer intento de reformas neoliberales en Colombia, desató un nuevo periodo de estado de sitio, violencia y represión que iría hasta 1982³².

Tanto el gobierno de Alfonso López Michelsen (1974/1978) como el de Julio Cesar Turbay (1978/1982) transcurrieron en medio de la crisis económica mundial iniciada en 1973. Pero fue en el gobierno del conservador Belisario Betancur cuando la recesión entra en una fase crítica. La crisis se trató de resolver a través de un acuerdo de estabilización con el Fondo Monetario Internacional que generó fuerte ajuste fiscal, caída en la inflación y disminución de los salarios. La reacción de las centrales obreras y los crecientes movimientos cívicos consistió en convocar a paros nacionales que carecieron del éxito del de 1977. Betancur, sin contar con el apoyo de la derecha y de la izquierda, de manera tímida, trató infructuosamente de iniciar diálogos de paz y buscó ampliar los espacios democráticos a través de una reforma política³³.

En este periodo, además de la persecución legal que sufre la dirigencia sindical por el estado de sitio, los niveles de afiliación empiezan a descender y las centrales tradicionales siguen estancándose y fragmentándose. Muchos veían necesaria ya una renovación conceptual del sindicalismo colombiano, pero el liderazgo se define por una renovación orgánica que va a tener, en la fundación de la CUT³⁴ en 1986, su mayor logro. La CUT aglutina en 1991 al 58% del total de los sindicalizados del país. Sin embargo, el proceso de uni-

31 Palacios, Marco (1995: 248–250).

32 En 1978, el presidente liberal Julio Cesar Turbay, con base en las facultades que la Constitución de 1886 le otorgaba en periodos de estado de sitio, expidió el Estatuto de Seguridad, que aumentó la autonomía y los poderes de las Fuerzas Armadas, que en un año y según datos oficiales, detuvieron a cerca de 60 mil personas, todas de izquierda o sindicalistas. En 1980 Amnistía Internacional señalaba la existencia de 33 centros especiales de detención en donde se aplicaban 50 formas diferentes de tortura.

33 Palacios, Marco (1995: 267–282).

34 Central Unitaria de Trabajadores.

dad no logra resolver el papel de los partidos políticos dentro de la CUT, es decir, el problema de la autonomía sindical. Siguen presentándose fenómenos de paralelismo y predominio del sindicalismo de base, y no se logra establecer alianzas duraderas y efectivas con otros movimientos sociales.

Esta renovación sindical parcial y orgánica, discursiva en el terreno conceptual, no logra dar mayor fuerza a un conjunto de organizaciones que en 1990 perderán su primera gran batalla, la de la reforma laboral, la cual desmontó cincuenta años de legislación laboral y marginó aún más al sindicalismo. El neoliberalismo había llegado para quedarse.

1990–2002: RETROCESO ORGANIZATIVO Y AUMENTO DE LA VIOLENCIA

La fundación de la CUT coincide con el agravamiento de la guerra interna y el aumento desmesurado de la violencia social en Colombia. Y si bien hasta ese momento el sindicalismo colombiano había sufrido persecución, muerte y violaciones sistemáticas de derechos humanos, al final de los años ochenta comienza una época de terror no vista hasta entonces, que aún persiste.

Desde 1990 y hasta 1993 se produce un nuevo proceso de reforma institucional que se debate entre la concreción en Colombia del programa del Consenso de Washington, la apertura de mercados, la privatización y la disminución del tamaño del Estado o la flexibilización laboral, entre otras políticas que afectaron la capacidad de acción y de reproducción del sindicalismo, mientras que por el otro lado acudimos a un nuevo intento de apertura política y expansión de las libertades ciudadanas a través de la aprobación de una nueva constitución en 1991.

El recrudecimiento de la guerra tiene a los sindicalistas como a uno de sus blancos preferidos y, en casi todo el país esto impide a los trabajadores fundar sindicatos, negociar colectivamente o ir a huelga. Las leyes que flexibilizaron la contratación laboral, la cultura antisindical que ha crecido en el país, la debilidad del Estado para inspeccionar las condiciones de trabajo y hacer cumplir al menos la ley laboral, también contribuyen a la crisis del sindicalismo.

En poco tiempo el mundo del trabajo cambió radicalmente, y las consecuencias se empezaron a sentir en Colombia en los noventa. Ante este reto, las organizaciones sindicales apenas comienzan a

pensar en cómo cambiar ellas también para poder responder a esos desafíos, los de la guerra, los de las globalizaciones y los de la precariedad laboral interna profundizada por la recesión que padece el país desde 1998.

Hoy la mayoría de la población está ocupada en el sector de los servicios y en la administración del Estado y no en la industria manufacturera o extractiva, en las que fue tradicionalmente fuerte el sindicalismo. Además, se presenta una creciente participación de mujeres y jóvenes trabajadores, que tienen una expectativa frente al trabajo muy diferente a la que han tenido los trabajadores tradicionales, que esperaban mantenerse en sus puestos de trabajo hasta la edad de jubilación.

En el contexto nuestro, además de los impactos negativos que estas transformaciones han tenido en las posibilidades del desarrollo económico e industrial, se agrega una característica que dificulta en mayor medida las posibilidades de sindicalización y de acción por parte de los sindicatos: la mayor parte de la población ocupada, el 60%, se encuentra en el sector informal, la temporalidad supera el 30%, y las personas sin contrato de trabajo están en el 40%³⁵.

LA REDUCCIÓN DEL TAMAÑO DEL SINDICALISMO

Los cambios que el mercado laboral y la legislación del trabajo han tenido en esta década han repercutido en el tamaño del sindicalismo colombiano y en los sectores de la economía en los que este todavía tiene presencia. Haciendo una comparación de los censos sindicales de 1991 y 2002 podemos concluir lo siguiente.

En 1991, 891.913 personas pertenecían a 2.538 sindicatos. En 2002 hay 849.212 trabajadores sindicalizados, que pertenecen a 2379 sindicatos: 42.701 personas y 159 organizaciones sindicales menos.

En 1991, 377.855 trabajadores, el 44,5% del total nacional, pertenecían a 1.847 organizaciones sindicales del sector privado. En 2002, 417.017 trabajadores sindicalizados, el 46,76% del total de afiliados del país, pertenecen a 1.977 sindicatos del sector privado de la economía.

En 1991 el 32% de los afiliados, 284.713 trabajadores sindicalizados, eran mujeres. Para 2002 el número de mujeres sindicalizadas pasó a 313.768, el 36,56% del total nacional.

35 Vásquez, Fernández Héctor (2002[a]: 5-9).

En 1991, la CUT tenía 520.650 afiliados, el 58% del total de sindicalizados del país, agrupados en 863 sindicatos. Hoy agrupa a 539.102 trabajadores de 659 sindicatos, que representan el 63,5% del total de sindicalizados.

434.072 trabajadores afiliados a 1.372 sindicatos tenían su domicilio en las 5 mayores ciudades del país: Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla y Bucaramanga. En 2002 son 384.082 personas, pertenecientes a 1.227 organizaciones sindicales: 145 organizaciones sindicales y 49.990 personas menos^{36 y 37}.

Además de la disminución bruta, es peor la disminución cuantitativa neta de la tasa de sindicalización frente al aumento vertiginoso de la población económicamente activa. La tasa de sindicalización ha caído del 5,92% en 1996 al 4,7% en 2002.

A continuación nos referiremos extensamente a dos problemas centrales que afectan igualmente al sindicalismo colombiano: la erosión del derecho de negociación colectiva y la violencia contra los trabajadores sindicalizados colombianos.

LIMITACIONES Y ESTANCAMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN COLOMBIA

La negociación colectiva constituye uno de los pocos espacios de concertación que se ha logrado consolidar con muchas dificultades en Colombia, debilitada por la cultura antisindical de los empleadores, los gobiernos y los altos funcionarios del Estado; la violencia contra sindicalistas; la ausencia de una legislación laboral que recoja y aplique de manera integral los convenios internacionales de la OIT; la recesión económica y las políticas neoliberales, que propugnan por un mundo sin sindicatos ni normas que regulen el mercado de trabajo. Además, la negociación colectiva, que es la actividad central de los sindicatos, se resiente por la forma espontánea y poco preparada en que muchas organizaciones la asumen, constituyéndose este descuido en un factor que debilita la posición de los trabajadores y afecta sus resultados.

La legislación laboral colombiana reconoce tres clases de Convenios Colectivos de Trabajo: la convención colectiva; los pactos colectivos de trabajo; y el contrato sindical³⁸. La aprobación de la

36 Escuela Nacional Sindical. Registro de información sindical (1991).

37 Escuela Nacional Sindical. Registro de información sindical (2002).

38 Artículos 467, 481 y 482 del CS del T.

reforma laboral de 1990 provocó un evidente debilitamiento de la acción sindical, sobre todo en el sector privado, y la negociación colectiva entró en crisis. Esa crisis se manifestó en los nulos avances en materia de conquistas convencionales, y en la disminución del número de convenios colectivos y de la cobertura de los trabajadores beneficiados por los mismos.

CUADRO 1
CONVENCIONES, PACTOS Y COBERTURA DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Convención colectiva	660	487	468	467	496	517	607	376	502	264	491	328
Pacto Colectivo	258	184	356	184	321	307	334	257	252	214	153	149
Contrato sindical							4	1	1		4	6
Total	918	671	824	651	817	824	945	634	755	478	648	483

Fuente: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (2002).

CUADRO 2
TRABAJADORES BENEFICIADOS POR LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
196.241	244.677	169.505	203.928	176.741	150.066	186.963	115.153

Fuente: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (2002).

Hay una caída sustancial en la cobertura de la contratación colectiva: 409.918 personas en los años '94-'95; 373.433 en los años '96-'97, 326.807 en '97-'99; y 302.916 en 2000 y 2001. Tampoco se ha innovado en los contenidos de la contratación colectiva. Se avanzó muy poco en la utilización de acuerdos en torno al desarrollo conjunto de políticas entre empresas y sindicatos para mejorar la productividad y en general se buscó detener la flexibilización contractual.

Además del problema de la debilidad cuantitativa, un segundo problema del sindicalismo ha sido que la negociación sectorial, por rama de industria o actividad económica, está proscrita de la práctica de la negociación colectiva, por la resistencia de los empleadores, la debilidad organizativa de los trabajadores y el predominio de una estructura sindical obsoleta.

Un tercer problema es la figura del pacto colectivo, establecido en nuestra legislación como una alternativa de negociación para los trabajadores no sindicalizados. Estos pactos no representan un proceso de negociación real: muchas veces el pacto viene impuesto desde arriba, y es usual que muchas empresas lo utilicen como una estrategia antisindical a través de la cual se presiona a los trabajadores para que renuncien a las organizaciones sindicales. Como si fuera poco, sentencias recientes de la Corte Suprema de Justicia en relación con la titularidad del conflicto laboral han otorgado a los empleadores la facultad de revisar las convenciones colectivas, y los tribunales de arbitramento obligatorios pueden fallar ya en torno a las demandas de estos.

El proceso de contratación colectiva se ha visto debilitado en sus resultados³⁹ por las estrategias de competitividad que han adoptado la mayoría de las empresas, las cuales, antes que centrarse en el desarrollo de políticas de competitividad durable, como la calidad, el desarrollo tecnológico, la productividad, la innovación y el conocimiento, se han concentrado en la estrategia de reducir los costos laborales a través de la precarización de las condiciones de contratación⁴⁰.

EL ANIQUILAMIENTO SISTEMÁTICO DE LAS ORGANIZACIONES DE LOS TRABAJADORES

Tan antiguo como la historia sindical colombiana es el recurso a las armas para acallar a los líderes de las organizaciones de trabajadores. Y tan variados son los responsables de esta sangrienta tradición como diversos han sido los grupos de poder en el país. Para desgracia de nuestras instituciones políticas, el Estado ha sido un protagonista de primera línea en esta historia. De un lado, mediante la represión armada, frecuentemente injusta y siempre desproporcionada, a las luchas obreras⁴¹. De otro, a través de actividades clandestinas de algunos miembros de las Fuerzas Armadas guiados por manos invisibles que se delatan cuando asesinan sindicalistas en medio de conflictos

39 Es decir, en la posibilidad de acceder a un mejor nivel de vida a través del mejoramiento de las remuneraciones de los trabajadores, lo cual indudablemente tendría un impacto positivo en la perspectiva de fortalecer el mercado interno, y con él la dinámica de crecimiento del sector real de la economía.

40 Vásquez, Fernández Héctor 2002[b].

41 Como se manifiesta en episodios como la matanza de trabajadores cementeros en Santa Bárbara (Antioquia) en 1963, el asesinato de Fermín Amaya en la ocupación militar a las plantas de Ecopetrol en 1977, o el del también obrero de base Arnulfo Tafur a manos de la policía durante la huelga de la textilera Coltejer en 1982.

laborales⁴². Los empresarios, públicos o privados, no han estado ausentes de esta historia criminal. Lo prueban los testimonios de los sindicalistas amenazados por gerentes y administradores, y las cifras de trabajadores asesinados por ejercer su derecho de asociación⁴³ o secuestrados disuasivamente.

Hasta aquí, nuestra historia podría ser la clásica historia europea de la lucha de clases. Pero no: las guerrillas proclamadas de izquierda iniciaron el largo aprendizaje de disparar a las gentes del común y a sus dirigentes al menos desde 1978. Al caso de José Raquel Mercado, presidente de la Central Sindical CTC secuestrado y posteriormente asesinado por el M-19, se suma la lista de sindicalistas muertos a manos de las FARC en la década de los noventa, y las periódicas muertes de obreros bananeros hasta las masacres que entre 1994 y 1996 arrojaron un saldo de cerca de 200 jornaleros agrícolas muertos por este grupo guerrillero.

Los grupos paramilitares aprendieron esta lección⁴⁴ y acudieron al desplazamiento, secuestro y asesinato de trabajadores como nueva forma de operación armada. Los trabajadores son obligados a liquidar sus sindicatos y convertirlos en cooperativas. Juntas directivas enteras fueron desplazadas totalmente u obligadas a renunciar al sindicato y a su condición de dirigentes sindicales.

Obviamente, esta se ha convertido en una nueva expresión de la guerra colombiana. No se distinguen civiles, y poco importa que se trate de líderes de organizaciones que otrora aparecían como simpáticas o connaturales a ciertas causas de los grupos armados. Ahora, un dirigente o una organización son percibidos sólo como elementos de la estrategia militar, y en cuanto tales, son considerados como enemigos absolutos.

El sindicalismo no ha estado exento de responsabilidad en esta situación. En algunos casos, en especial desde 1960, amplios sectores sindicales se volvieron prisioneros de la lógica amigo-enemigo en las relaciones laborales y creyeron que el camino de renovación del sindicalismo pasaba por hipotecar su representación política. En este marco, los atentados y asesinatos de directivos empresariales empe-

42 Como los del municipio de Cali, o como en el atentado contra el dirigente de los empleados públicos Wilson Borja en diciembre de 2000.

43 Como pasó con los bananeros de Urabá hasta 1990 y con los líderes de Industrial Huillera en 1999.

44 En esta afirmación nos basamos en la tesis de Mary Kaldor (2001: 23).

zaron a darse como represalia de las guerrillas a ciertas conductas de los empresarios durante los conflictos laborales, sobre todo en la década del setenta.

Las voces provenientes del sindicalismo condenando el recurso a la violencia han sido históricamente tan escasas como las de los empresarios. Obviamente, no es del mismo tenor la responsabilidad de los sindicalistas (basta mirar número de casos y modalidades de violencias), víctimas preferidas de esta dramática costumbre de solucionar conflictos normales por la vía del uso de la violencia, que la del Estado y demás ejércitos en contienda⁴⁵.

Existe entonces una relación intrínseca entre la guerra civil que padecemos y la violación sistemática de los derechos fundamentales de los trabajadores colombianos. La agudización de la crisis política, la descomposición y multiplicación creciente de los actores de la guerra, la complejización del conflicto, y la quiebra en los procesos de negociación política entre las guerrillas y el gobierno, conforman el oscuro escenario en el que la situación de derechos humanos de los sindicalistas se va deteriorando.

Hoy el de los trabajadores colombianos es un movimiento social profundamente vulnerable a las prácticas y a las lógicas de los actores armados, representado en la cifra de 1.869 sindicalistas, de los cuales 421 eran dirigentes sindicales, asesinados en la década de los noventa (1991-2002).

Sin embargo, la agudización de la guerra en el país, que coincide con el progresivo deterioro de los derechos humanos de los sindicalistas, no puede conducir a que se oculte, invisibilice e ignore que las violaciones a los derechos humanos de los trabajadores en Colombia son, en la mayoría de los casos, una consecuencia directa del desarrollo de la actividad sindical de las víctimas. Tres cuartas partes de los ataques en contra de sindicalistas ocurren en momentos en que se resuelven o terminan conflictos laborales, durante la realización de paros o jornadas de protesta nacionales y locales, o cuando los trabajadores se atreven a intentar formar un sindicato⁴⁶.

45 Ver Giraldo, Ramírez Jorge (2002[b]: 7-10).

46 Una prueba contundente de lo anterior es que en 2001 y 2002, del total de 998 violaciones contra el derecho a la vida, a la libertad y a la integridad de los sindicalistas, el 76,85% se atribuye al ejercicio de la actividad sindical y sólo el 14,23% a acciones directamente ligadas al conflicto armado que vive el país.

La violación a los derechos fundamentales de los trabajadores es una práctica común de sectores institucionales y no institucionales que señalan al sindicalismo colombiano como enemigo del bien común. Muchos sectores de la sociedad siguen acusando a las organizaciones sindicales como servidoras funcionales de los grupos armados, como enemigas del Estado y de los empresarios.

Otra forma de persecución contra el sindicalismo es el desplazamiento forzado, que descubre y revela la situación de guerra que experimentan amplias zonas del país y es un instrumento importante de la estrategia de guerra implementada por los actores armados para copar territorios, ejercer en ellos actos de soberanía, y establecer allí otros órdenes. En términos estadísticos esto se evidencia en los 1.100 trabajadores sindicalizados amenazados y desplazados de enero de 1997 a octubre de 2002.

Mirando hacia atrás en esta historia de horror, 1996 es el punto de inflexión en cuanto a muertes de sindicalistas: 284 sindicalistas asesinados en todo el país, de los cuales 195 murieron en varias masacres en la zona bananera de Urabá, en el departamento de Antioquia. Esta situación, ocurrida en medio de una guerra brutal por el control de esa región, fue una consecuencia directa del frenesí de la política de guerra adelantada por múltiples y poderosos sectores de este departamento en su proyecto de pacificación armada del Urabá. Tesis poco novedosa si miramos cómo en los dos últimos años el frenesí de la política de guerra total ha convocado a amplios sectores de la sociedad colombiana⁴⁷ y ha desdibujado las líneas entre las políticas de paz y las políticas de guerra.

La violación masiva de los derechos humanos de los trabajadores sindicalizados colombianos está marcada también por los siguientes fenómenos:

La expansión nacional del proyecto paramilitar por todo el país y la aparición de nuevos territorios disputados por los actores.

La estigmatización y la persecución generalizada de la protesta, ligada a la expedición de medidas contra el derecho de reunión pacífica. Permanentemente se declaran paros como ilegales, y la policía y las Fuerzas Armadas hostigan todo movimiento de

47 En 1996, era gobernador de Antioquia el actual presidente de Colombia Álvaro Uribe Vélez, elegido en la primera vuelta de las elecciones presidenciales de mayo de 2002. En la región de Urabá y en el departamento de Antioquia se ensayaron sus actuales políticas de seguridad.

protesta. Usualmente, además de choques con la fuerza pública, ocurren amenazas y asesinatos de dirigentes sindicales⁴⁸.

Existe una lógica de exterminio contra altos dirigentes sindicales y dirigentes regionales. Un 31% del total de 5.443 violaciones al derecho a la vida, a la libertad y a la integridad de los trabajadores colombianos entre 1991 y 2002 fueron cometidas contra dirigentes sindicales pertenecientes a federaciones y centrales sindicales, especialmente de FECODE⁴⁹ y la CUT.

En el período 1991-2002, la CUT es la más afectada por la violación a los derechos humanos. El 90% (4.996 casos) del total de violaciones al derecho a la vida, a la libertad y a la integridad de los sindicalistas se cometió contra trabajadores afiliados a la CUT.

Las violaciones de derechos humanos contra miembros de organizaciones sindicales del sector público son muy graves. En primer lugar, por el peso del sindicalismo público, que agrupa al 55% de trabajadores sindicalizados en el país, y segundo, por el papel que este sector ha cumplido en la discusión de las políticas de ajuste fiscal y de privatización⁵⁰.

De los casos registrados en los que conocemos al presunto responsable, un 89% de las violaciones son cometidas por los grupos paramilitares, en un escenario marcado por la poca capacidad de respuesta institucional del Estado colombiano. Muchos de los trabajadores asesinados o que sufrieron atentados físicos, amenazas o desplazamiento forzados, habían solicitado protección al Estado sin obtener respuesta alguna.

El Estado colombiano ha rechazado siempre su responsabilidad por la matanza contra el sindicalismo, y se ha opuesto sistemáticamente a que se nombre una Comisión de Encuesta para Colombia en la OIT. Eso le significaría reconocer la res-

48 El caso más relevante al respecto fue el asesinato de nueve dirigentes sindicales, entre ellos el vicepresidente de la CUT, Jorge Ortega García, durante los 21 días que dura el paro nacional de trabajadores en 1998. Véase Escuela Nacional Sindical (2001).

49 Federación Colombiana de Educadores.

50 Los trabajadores del sector público fueron en el periodo 1991-2002 víctimas del 61% del total de violaciones a los derechos a la vida, la libertad y la integridad. Este sector agrupa a los trabajadores del magisterio, la salud, los entes territoriales (trabajadores municipales y departamentales), sector judicial y algunos sindicatos del sector eléctrico.

ponsabilidad estatal en las violaciones a los derechos humanos de los sindicalistas. Su posición irreductible ha sido la de no reconocerse como responsable directo de un conflicto armado que le ha hecho perder su capacidad de control y regulación de la vida social.

El departamento de Antioquia ha sido durante la última década un escenario cardinal en la disputa territorial de los actores armados. Reporta, desde 1991, el mayor número de homicidios y violaciones a la libertad y a la integridad de los sindicalistas y dirigentes sindicales⁵¹ en Colombia. Allí se cometió el 42% del total nacional de las violaciones a los derechos a la vida, la integridad y libertad de los trabajadores sindicalizados, y el 55% del total de los homicidios de sindicalistas en todo el país.

En la última década, y en especial en el último lustro, como consecuencia de la estrategia de los actores armados de copar y disputar territorios dentro de las ciudades, se presentó un aumento de los casos de violación a los derechos humanos de los trabajadores sindicalizados que desarrollan sus labores en grandes centros urbanos del país. Dentro de este contexto general de urbanización del conflicto armado se destacan los casos de Bogotá, Medellín, Cali, Bucaramanga, Barrancabermeja y Barranquilla.

Igualmente, aumentó significativamente la violencia y la violación a los derechos humanos de los sindicalistas en los departamentos del Valle, César, Cundinamarca, Tolima, Atlántico, Nariño y Santander. Esto está íntimamente ligado a la importancia que adquirieron los mismos en el contexto de las disputas territoriales que libran los grupos insurgentes y las organizaciones paramilitares.

El 13,3% del total de violaciones a los derechos humanos de los trabajadores sindicalizados, en el período 1991-2002, se cometió contra mujeres. Las violaciones más frecuentes contra las mujeres sindicalistas son las amenazas de muerte y el desplazamiento forzado.

Los atentados con bombas y petardos constituyen una de las prácticas usadas para coaccionar, amedrentar y desarticular al

51 Cuando hablamos de dirigentes sindicales nos referimos a los miembros de juntas directivas, activistas sindicales, miembros de comités obreros y delegados sindicales.

movimiento sindical. En el periodo de 1996 a 2002 se registraron 16 atentados contra sedes sindicales (la mayoría de ellas ubicadas en los departamentos de Antioquia y Atlántico).

El sindicalismo colombiano se encuentra en una situación de creciente erosión cuantitativa y discursiva, en medio de una sociedad cada día más polarizada, víctima de más de doce años de reformas estructurales neoliberales, que al día de hoy no dejan sino mayor pobreza y la tasa de desempleo más alta del hemisferio.

Perseguidos en mayor o menor medida por todos los actores de la guerra, hoy es prácticamente imposible fundar un sindicato en la mayor parte del territorio del país. El nuevo gobierno, fuertemente ligado a la gran empresa, no parece dispuesto a concertar un nuevo paquete de reformas laborales presentado recientemente al Congreso, el cual empobrecerá aún más a los pocos asalariados que quedan.

Nacidas al comienzo del siglo pasado en la sociedad más conservadora y aislada del hemisferio, las organizaciones sindicales siguen luchando, muchas veces a pesar de ellas mismas, contra su voluntarismo, su fragilidad y dispersión, por demostrar que para ellas, para los trabajadores o aún para la sociedad colombiana, la historia no ha terminado.

BIBLIOGRAFÍA

- Bergquist, Charles 1999 *Café y conflicto en Colombia (1886-1910)* (Bogotá: Banco de la República/El Áncora Editores).
- Bouchet-Saulnier, Francoise 2001 *Diccionario práctico del Derecho Humanitario* (Barcelona: Península).
- Celis, Juan Carlos 1995 "Colombia" en *Cuadernos de Paz y Solidaridad* (Madrid: Fundación Paz y Solidaridad/Comisiones Obreras).
- Escuela Nacional Sindical s/f *Registro de información sindical 1991* (Medellín: ENS).
- Escuela Nacional Sindical s/f *Registro de información sindical 2000* (Medellín: ENS).
- Escuela Nacional Sindical s/f *Registro de información sindical 2002* (Medellín: ENS).
- Escuela Nacional Sindical 2001 "Informe de violación a los derechos humanos de los trabajadores sindicalizados en Colombia 1996-2000" en *Cuaderno de derechos humanos* (Medellín: ENS) N°12.
- Foucault, Michel 1992 *Genealogía del racismo* (Madrid: La Piqueta).
- Giraldo Ramírez, Jorge 2002a "Colombia, guerra civil" en *UNAULA. Revista de la Universidad Autónoma Latinoamericana* (Medellín: Universidad Autónoma Latinoamericana) N° 22.

- Giraldo Ramírez, Jorge 2002b "Las violencias contra el sindicalismo" en *¿Es para eso que morimos tanto? ¿Para sólo morir, tenemos que morir a cada instante? Violación de los derechos humanos de los trabajadores sindicalizados en Colombia 2001* (Medellín: Escuela Nacional Sindical).
- Hobbes, Thomas 1983 *Leviatán* (Madrid: Sarpe).
- Ignatieff, Michael 2001 *El honor del guerrero. Retratos impactantes de las nuevas maneras de hacer la guerra* (Madrid: Santillana Editores).
- Kaldor, Mary 2001 *Las nuevas guerras. Violencia organizada en la era global* (Barcelona: Tusquets).
- Kalmanovitz, Salomón 1986 *Economía y nación. Una breve historia de Colombia* (Bogotá: CINEP/Universidad Nacional/Siglo XXI).
- Martínez, Frédéric 2001 *El nacionalismo cosmopolita. La referencia europea en la construcción nacional de Colombia, 1845-1900* (Bogotá: Banco de la República/Instituto Francés de Estudios Andinos).
- Palacios, Marco 1995 *Entre la legitimidad y la violencia. Colombia 1875-1994* (Bogotá: Norma).
- Pecaut, Daniel 1987 *Orden y violencia: Colombia 1930-1954* (Bogotá: Siglo XXI/CEREC) Vol I.
- Pecaut, Daniel 2001 *Guerra contra la sociedad* (Bogotá: Espasa Hoy).
- Pizarro León Gómez, Eduardo 2001 "Colombia: ¿Guerra civil, guerra contra la sociedad, guerra antiterrorista o guerra ambigua?" en *Análisis Político* (Bogotá: IEPRI-Universidad Nacional de Colombia) N° 46.
- Uribe, Jaime Jaramillo 1994 *La personalidad histórica de Colombia y otros ensayos* (Bogotá: El Áncora Editores).
- Uribe de Hincapié, María Teresa 2002 "Las guerras por la nación en Colombia durante el siglo XIX" en *Estudios Políticos* (Medellín: Instituto de Estudios Políticos-Universidad de Antioquia) N° 18.
- Urocochea, Fernando 2000 "¿Cuál guerra civil?" en *El tiempo* (Bogotá).
- Valencia, Villa Hernando 1987 *Cartas de Batalla. Una crítica del constitucionalismo colombiano* (Bogotá: CEREC/Universidad Nacional).
- Vásquez, Fernández Héctor 2002a "La Escuela Nacional Sindical en los próximos años" en *Cultura & Trabajo. La revista de la ENS* (Medellín: ENS) N° 57-58.
- Vásquez Fernández, Héctor 2002b *Tendencias y contenidos de la negociación colectiva en Colombia* (Medellín: Escuela Nacional Sindical).
- Wallenstein, Peter and Sollenberg, Margareta 2001 "Armed Conflict, 1989-2000" in *Journal of Peace Research*, N° 5.

menos una sensibilidad frente a conceptos de derechos distintos de aquellos de la propiedad privada.

LA LEGISLACIÓN

El contrato no fue el único documento objetado. La inversión extranjera exige “reglas de juego claro” en torno a sus actividades. En el presente caso, esto produjo la aprobación apresurada de la “Ley 2029 de Agua Potable y Alcantarillado” que efectivamente legalizaba y amparaba los negocios de Bechtel en Cochabamba (y de Suez en La Paz), y elevaba a rango de ley la radical incertidumbre de los auto-gestionadores de agua tanto rurales como urbanos.

Luego de muchos años de intentos bloqueados por la resistencia campesina, con la Ley 2029 el Estado creó por fin una normatividad sobre el agua en consonancia con los principios del momento neoliberal. Entre otras cosas, la ley privilegiaba la creación de áreas de concesión monopólicas y la operación de concesionarios privados grandes. Mientras reconocía que podía haber diversos tipos de concesionarios y prestadores de servicios, “las condiciones para el otorgamiento de concesiones (garantías, planes de inversión y criterios de rentabilidad), favorecían la formación de empresas grandes que operan de acuerdo con los criterios del mercado”⁴⁹. Las concesiones para las grandes empresas se darían por cuarenta años; en cambio, las comunidades tendrían que renovar con trámites engorrosos sus “licencias” cada cinco años. Estas “licencias”, a diferencia de las concesiones grandes, no tendrían el carácter de “exclusividad”. Se estructuraba de este modo la seguridad para los grandes operadores mercantiles, y una permanente vulnerabilidad para los diversos pequeños operadores.

Producto de múltiples consultorías y financiamientos, en particular del BID, se redactó el documento final en la casa del entonces ex y ahora nuevamente presidente Gonzalo Sánchez de Lozada, y su aprobación fue garantizada en un “pacto de caballeros” de los tres partidos principales de la coalición gobernante y oposición⁵⁰. Casi sin

49 Presentándose luego como víctima, Bechtel confirmaría la imposición de esta arquitectura tarifaria por parte de los IFIs: “Aguas del Tunari recalculó las tarifas... tomando en cuenta los requerimientos de los bancos multilaterales (el Banco Interamericano de Desarrollo [BID], la Corporación Internacional de Finanzas [IFC, o Banco Mundial], y La Corporación Andina de Fomento, o CAF)”. Carta de Jock Covey, Vicepresidente de Asuntos Externos, Bechtel Corporation, a Matt González, miembro del Consejo Municipal de San Francisco, California, 26 de abril de 2002.

50 Assies (2001: 111).

discusión, y desconocida por muchos de los legisladores que la aprobaron, la ley entró en vigencia en noviembre de 1999, provocando la ira y el rechazo contundente de los “regantes” y otros.

En la Guerra del Agua las demandas se condensarían poderosamente en torno a estos dos documentos: romper el contrato de concesión, y la anulación de la Ley 2029, a ser sustituida por otra diseñada por los regantes y otras organizaciones sociales.

LA GUERRA: DE LA MÚSICA DE FONDO A ABRIL

El 3 de septiembre de 1999 se firmaron los contratos de concesión para la privatización de SEMAPA entre discursos floridos y brindis con champaña. Estuvieron presentes las máximas autoridades del gobierno nacional, departamental y municipal y, representando al consorcio armado por Bechtel, Mr. Geoffrey Thorpe⁵¹. Afuera, en las calles, organizaciones sociales locales convocadas por la Central Obrera Departamental realizaban una protesta bulliciosa contra la privatización. Un periódico local informaba: “Los discursos de la ceremonia se mezclaron con las consignas de reclamos y petardos. “Estoy acostumbrado a esa música de fondo”, dijo el presidente Hugo Banzer refiriéndose al ruido de las protestas en un intento de conjugarlos con sus palabras...”.

Esta “música de fondo” se convertiría en poco tiempo en una sinfonía estruendosa que terminaría el 10 de abril anulando el contrato con Bechtel, y forzando al Congreso a anular la Ley 2029 y aprobar en sesiones maratónicas las alternativas de los campesinos regantes. El proceso merece un breve recuento.

El contrato se firmó en septiembre, y la Ley 2029 fue aprobada en noviembre. Hubo una modesta movilización el 28 de diciembre, y en enero se dieron los primeros enfrentamientos de magnitud. En su “Manifiesto a Cochabamba”, voceros de la flamante coalición de organizaciones sociales contra la privatización del agua –la “Coordinadora del Agua”– anunciaron: “Los derechos no se mendigan. Los derechos se conquistan. Nadie va a luchar por lo nuestro. O luchamos juntos por lo justo o toleramos la humillación de los malos gobernantes”. De acuerdo con la decisión de la asamblea de la Coordinadora, en los días 11 al 13 de enero se bloqueó completamente la ciudad de

51 Comunicación personal de Carlos Crespo con Waldo Valle, ex viceministro de Saneamiento Básico, 22 de febrero de 2000.

Cochabamba. El resultado de las negociaciones que pusieron fin a los bloques fue apenas una tregua momentánea.

Hasta principios de febrero, cuando de nuevo estallarían los enfrentamientos en las calles, inexorablemente se fueron desgastando los espacios de negociación. Por un lado, es cierto que la Coordinadora -con la excepción de los regantes y su equipo de análisis y apoyo- estaba poco preparada para renegociar y proponer modelos alternativos (explicable en buena medida por falta de acceso al contrato mismo hasta febrero de 2000). Por otro lado, la mala fe del gobierno y su defensa a ultranza de la inversión extranjera convencieron rápidamente a los dirigentes de la Coordinadora de la inutilidad de negociar. Los sucesos ratificarían esta conclusión.

Con las negociaciones estancadas, la Coordinadora llamó a una “toma pacífica” de la ciudad para el día viernes 4 de febrero. Debía ser una marcha pacífica a la plaza de armas -centro simbólico del poder en la ciudad- seguida por unos discursos. Ese día la ciudad amaneció cercada. Con un refuerzo de tropas trasladadas desde La Paz, el gobierno reprimió violentamente a los manifestantes, declarando que no los dejarían ingresar en la plaza. La violencia estatal sólo animaba la tenacidad de los manifestantes, que no descansarían hasta realizar la “toma” unas 30 horas después. Durante los días 4 y 5 de febrero el gobierno “defendió” férreamente un área simbólica de cuatro cuadras alrededor de la plaza, mientras el pueblo controlaba el resto de la ciudad y la región. El cerco era insostenible: la gente tomó la plaza a las once y media de la noche del sábado 5.

Las partes -por un lado el gobierno, defensor de Aguas del Tunari; por el otro, una alianza precaria entre la Coordinadora y el “Comité Cívico”⁵²- de nuevo firmaron una tregua insatisfactoria para todos, que buscó transferir el conflicto a varias mesas de negociación: una mesa sobre la Ley 2029, principal reclamo de los regantes; y otras mesas para abordar los aspectos técnicos, jurídicos y financieros del contrato con Bechtel/AdT.

Nuevamente se hizo evidente la dificultad de convertir un movimiento social en una estrategia negociadora, sobre todo cuando una de las partes -Aguas del Tunari- ni siquiera se presentaba a las nego-

52 Bautizado luego “el Torpe” por su tristemente célebre actuación como gerente y desdén hacia lo que ocurría a su alrededor. El Comité Cívico es una agrupación de organizaciones dedicado a la promoción de “proyectos regionales”, y en cuyo núcleo central están los actores empresariales-gremiales dominantes de Cochabamba.

ciaciones. Los gerentes de Aguas del Tunari/Bechtel se limitaron a recordar a la prensa la existencia del contrato y señalaron lacónicamente que “no podían hacer ningún comentario más”, aunque dejaron claro que desde su óptica las negociaciones eran un problema entre el pueblo de Cochabamba y el gobierno. El interesado, Aguas del Tunari/Bechtel, se retiraba del proceso de negociación dejando como representante y vocero al Superintendente de Aguas, Luis Uzín. Reflejando fielmente la posición de la transnacional, y confirmando que no estaba en negociación el contenido del contrato, Uzín dijo que “en realidad se trataba de una negociación entre el gobierno y la representación de la sociedad cochabambina, donde no necesariamente debe estar Aguas del Tunari”⁵³.

Convencida ya de su inutilidad, en marzo la Coordinadora se salió del proceso de negociación y retomó iniciativas propias, lanzándose a un ejercicio extraordinario: una “Consulta Popular” sobre la privatización, que movilizó a miles de activistas, parroquias, juntas vecinales y otros. En cientos de puntos de la ciudad se colocaron ánforas, donde más de 50 mil personas depositaron sus respuestas a tres preguntas sobre las tarifas, el contrato y las fuentes de agua. Organizada en menos de diez días, logró la participación de más del 31% de los votos emitidos en la elección municipal de diciembre de 1999, y más del 95% de los votantes rechazó la privatización. La Coordinadora estaba poniendo en práctica ejercicios de democracia directa (referéndum) sin esperar las reformas a la constitución que los legalizarían, y ganando en el proceso legitimidad y respeto entre sectores cada vez más amplios de la población.

La Consulta Popular fue descalificada como un “show” por los gobernantes, asegurando un pronto retorno a la acción directa. Para el día 4 de abril la Coordinadora convocó a iniciar la “batalla final” para expulsar a Aguas del Tunari y reformar la Ley 2029. Los primeros dos días se realizaron la toma de la sede del Comité Cívico (que ingenuamente seguía creyendo en la posibilidad de renegociar el contrato)

53 Los Tiempos, 17 de febrero de 2000. El conflicto ya iba esclareciendo las cosas: quien supuestamente velaba “neutralmente” por la operación de una concesión –el Superintendente o Zar de Aguas, Uzín– en las mesas de negociación se convierte rápidamente en defensor del contrato de privatización ante un pueblo hasta entonces inconsciente al respecto. Este hecho fue efectivamente reconocido por el Comité Cívico. Opinó su presidente, Mauricio Barrientos, que como Aguas del Tunari no estaba en las negociaciones, debía ser la Superintendencia la que respondiera a los cuestionamientos del contrato.

y la toma simbólica de las instalaciones de Aguas del Tunari; bloqueos feroces en el campo; en la ciudad, bloqueos efectivos pero no férreos; y concentraciones y marchas que tendían a desgastarse.

La tarde del tercer día, jueves 6 de abril, fue el punto más bajo para el movimiento. Los dirigentes de la Coordinadora, el presidente del Comité Cívico, empresarios privados y autoridades locales y centrales se reunían en la Prefectura, mientras a las puertas del edificio un grupo de más de mil personas impedía la salida de quienes negociaban, exigiendo que se obtuviera una resolución aceptable. Indicativo del temperamento del oficialismo, el ministro de Educación, miembro de la delegación del gobierno, y cochabambino, comentó que era imposible negociar “bajo presión” con “salvajes en la puerta.”

El gobierno entonces cometió un error fatal: instruyó a la policía apresar a todos los que negociaban por parte de la Coordinadora, dando la razón a la desconfianza popular, y a la gente en las calles un motivo para continuar luchando. A partir del viernes, Cochabamba entera era terreno de lucha abierta. En las calles se peleaba cuadra por cuadra para ocupar nuevamente la plaza, mientras los medios de comunicación se abrían y se inundaban con las voces de los vecinos de la ciudad. No sólo eran espacios de denuncia; eran directamente medios para la movilización, la recolección de alimentos y equipos médicos, y el apoyo moral a los que se hallaban en la calle. Se estima que en la tarde unas 60 mil personas activamente controlaban la ciudad.

Los sucesos de la tarde del viernes se conocen popularmente en Cochabamba como “el engaño”. Esta tarde el Prefecto -máximo representante del poder central en el departamento- llamó a una conferencia de prensa auspiciado por el Arzobispo, y anunció que el contrato de concesión a Aguas del Tunari había sido revocado, agregando que prefería “un cochabambino sucio” (sin agua) a un “cochabambino muerto”. El júbilo se apoderó de la multitud.

Pero mientras el Arzobispo celebraba una misa por la paz en la Catedral, el gobierno ya estaba tendiendo la trampa en que caerían algunos miembros de la Coordinadora, detenidos en allanamientos violentos de sus domicilios y deportados como parte de un estado de sitio que recién se declararía al día siguiente. Varios otros ingresaron a la clandestinidad.

El sábado 8 de abril el principal periódico de Cochabamba puso en su primera plana en letras gigantes un titular simple y verídico: “Gobierno miente y reprime”. Con sus dirigentes en la clandestinidad y el engaño encima, la gente tomó las calles con una furia que sor-

prendió a todos, y sin importar el estado de sitio declarado. Un graffiti que apareció en varias partes de la ciudad expresó el sentimiento general: “¿Estado de Sitio? ¡Ja ja ja!”

El sábado los militares se unieron a la policía para la represión, y al acabarse los gases y balines de goma, empezaron a disparar rifles de guerra. Cayó muerto un joven de 17 años, su cara destrozada por impacto de bala, y docenas fueron heridos de bala. Nacieron este sábado los autodenominados “guerreros del agua”, principalmente jóvenes marginales. Y quedó claro para todos: reprimir las manifestaciones –imponer la privatización a la fuerza– requeriría una matanza. Durante los siguientes dos días y medio, los “guerreros del agua” harían suya la plaza. Organizaron puntos de control, sistemas de vigilancia desde la torre de la catedral y mecanismos para la distribución de comida y primeros auxilios. Al acabar el día, las calles estaban en manos de la gente, habiéndose replegado las fuerzas represivas a sus cuarteles y a ciertos bolsones estratégicos.

El día siguiente reinaba un clama tensa: los guerreros enterraron a su muerto, y los militares y policías seguían acuartelados. Aunque el gobierno central insistía vehementemente en que no negociaría con la Coordinadora -arguyendo que legalmente esta no existía- empezaron a armarse negociaciones. En la tarde del lunes 10 de abril hubo una “solución”: el gobierno concedió todo lo que pedía la Coordinadora menos el levantamiento del estado de sitio. El acuerdo incluyó el retiro de Aguas del Tunari, la liberación de los detenidos, la atención de los heridos y la reformulación inmediata de la Ley 2029. Para ello una delegación de la Coordinadora partió a La Paz, y tras prolongadas sesiones en el Congreso se aprobó en horas una ley modificatoria que en otras circunstancias habría demorado meses. Con autodisciplina, un uso mesurado de la violencia, una unidad y solidaridad práctica asombrosas, el pueblo de Cochabamba había ganado una batalla decisiva contra la privatización.

EXPLICANDO LA GUERRA: NUEVAS CONVERGENCIAS

Para explicar el éxito de la resistencia es necesario conocer al conjunto de actores colectivos que llegarían a conformar la Coordinadora. Pero su articulación en sí no explica el resultado. A continuación exploramos algunos elementos centrales -articulaciones horizontales, complementación de habilidades, escenarios de deliberación colectiva, estrategias mediáticas, creatividad táctica,

etc.- que permitieron que el efecto total de la Coordinadora fuera mucho más que una simple suma de las partes.

LOS REGANTES

La columna vertebral de la Coordinadora era sin duda la fuerza del campo, expresada en las asociaciones de “regantes”. Aunque en Cochabamba existe una larga y densa historia de organización sindical campesina, los temas de agua y riego no siempre se procesaban de manera adecuada en las estructuras sindicales agrarias tradicionales. De esta deficiencia –a la vez recogiendo y reelaborando sobre un tema la tradición sindical rural– surgió en 1997 la Federación de Regantes, FEDECOR, liderada por los protagonistas de la “Guerra de los Pozos”, un preludio de la Guerra del Agua.

Su principal dirigente, Omar Fernández, ejemplifica lo que antropólogos han llamado la “emergencia de una vibrante cultura cholo-indio”, y la emergencia de esferas públicas “alternativas”⁵⁴. Nacido en un pueblo aledaño a Cochabamba, es hijo de gente pobre “de pueblo”, quechua-hablante, y formado como economista en la universidad pública. Su tesis de grado es un extraordinario estudio de la historia y complejo manejo contemporáneo de los sistemas de agua en el valle donde nació. Un “intelectual orgánico”, combina capacidad técnica con experiencia política y un conocimiento íntimo de su entorno; su medio preferido son las comunidades y pueblos quechuas de su origen.

A lo largo de los años la FEDECOR ha demostrado una importante capacidad de procesar conflictos sobre agua entre sus miembros, a la vez que recoge y articula demandas hacia la sociedad urbana local (la Guerra de los Pozos) o la privatización del agua (la Guerra del Agua). Su potencia en gran medida se explica por dedicarse con claridad a un tema de primordial interés de sus bases (lo que algunos han llamado “una política de las necesidades básicas”); una flexibilidad táctica que le ha permitido crear alianzas horizontales eficaces; la capacidad de absorber y aprovecharse del apoyo de sectores profesionales; y la construcción y “posicionamiento” de un discurso que resonaba amplia y profundamente: la defensa de “usos y costumbres”.

54 Ver Albro (2000).

COMITÉ DE DEFENSA DEL AGUA

En la guerra del agua una de las primeras alianzas de los regantes fue con una agrupación de profesionales popularmente conocida como el Comité de Defensa del Agua, que tiene sus orígenes en mayo de 1999. Sus fundadores fueron un grupo de medioambientalistas preocupados por el futuro de un parque nacional en Cochabamba y por las vertientes de agua. Al comprender los peligros de la inminente privatización de SEMAPA, volcaron su atención exclusivamente al tema del agua e invitaron a otros grupos profesionales locales, como el Colegio de Ingenieros de Cochabamba, que por su parte ya buscaban ejercer incidencia pública en ese campo.

Tres preocupaciones los motivaron inicialmente. En primer lugar, los ingenieros se preocupaban por la conclusión completa y expedita de las obras del megaproyecto Misicuni, que ya se habían iniciado. Temían que la “flexibilización” de los términos de referencia en la negociación del contrato de privatización de SEMAPA resultara en una versión disminuida del proyecto, con menos agua, menos generación eléctrica, y fases futuras inciertas. En segundo lugar, hubo preocupación por la forma irracional y destructiva con la que proliferaba la perforación de pozos; desde años antes, estos profesionales habían cuestionado los planes de perforación de SEMAPA. En tercer lugar, hubo una aguda preocupación por el contrato de concesión y sus impactos en la población, todo negociado de manera oscura y a puertas cerradas.

Absolutamente marginado del proceso de negociación, a partir de mediados de 1999 el Comité despegó. Logró la participación de otros profesionales, dirigentes de organizaciones barriales, comunales y medioambientalistas; organizó comités para seguir las negociaciones; organizó foros públicos a los cuales los representantes del gobierno nunca se molestaron en presentarse.

La crítica central del Comité era que Bechtel/Aguas del Tunari venía a capitalizarse con dineros de los cochabambinos consumidores de agua sin garantías de cumplimiento de programas de inversión u objetivos sociales. Al mismo tiempo, y motivado por la alianza con la Federación de Regantes, el Comité integró a su posición una crítica a la Ley 2029. Para la firma del contrato el 3 de septiembre, en coordinación con la Central Obrera Departamental, el Comité puso la “música de fondo” a través de actos de protesta. Estas manifestaciones tenían todavía una base muy limitada, pero esto cambió con la

convocatoria a una reunión de coordinación con la FEDECOR a mediados de noviembre.

LA COORDINADORA DE AGUA

Los regantes estaban conscientes de que su fuerza era insuficiente para lograr sus objetivos: cambiar la ley y modificar o rescindir el contrato con Bechtel/Aguas del Tunari. Como parte de una política de forjar alianzas, convocaron a una amplia gama de organizaciones a una reunión el 12 de octubre de 1999. Asistieron dirigentes de la Central Obrera Departamental y de la Federación Departamental de Fabriles, representantes de sistemas peri-urbanos de aguas y gremiales, juntas de vecinos, juntas escolares, medioambientalistas, autoridades locales y comités cívicos provinciales —en total, más de 40 organizaciones sociales.

Lo reunidos aceptaron el reto planteado por Omar Fernández, dirigente de los regantes: un accionar coordinado entre el campo y la ciudad para revertir la privatización y la ley que la amparaba. Nació entonces la “Coordinadora de Defensa del Agua y de la Vida”. En la resolución insistieron en que la privatización atenta “a nuestros Derechos, ya que representa la Privatización y Monopolización del Agua, tarifas incrementadas y dolarizadas, inseguridad y riesgo para los Sistemas de Agua Potable, Riesgos para nuestras fuentes de agua”. Las demandas de la ciudad —tarifas elevadas y dolarizadas, y la pérdida de los sistemas autogestionados— se articularon plenamente con las demandas de los regantes: seguridad en el manejo de sus fuentes, usos y costumbres.

Un espacio de “articulación de redes”, cada uno con características distintas pero potencialmente complementarias, se había conformado. Novedoso en su composición, logró capitalizar los variados “recursos” que llevaba cada componente de la coalición; dotarse de elementos técnicos; construir y emitir un mensaje compacto y poderoso; creativamente articular un sinfín de iniciativas; y aprovecharse hábilmente de los errores del gobierno.

BASES Y REDES

En primer lugar, los regantes, columna vertebral de la Coordinadora, aportaron una organización sólida y experimentada. Hasta el surgimiento de los regantes, el agua no había encontrado una expresión clara en las organizaciones campesinas. En la Guerra del Agua, este

sector demostró sus experiencias en los conflictos previos, los que sirvieron de escuelas donde aprendieron el carácter esencialmente contrario de sus intereses con los del gobierno y los límites de la negociación. En adelante, mostraron una habilidad extraordinaria en conjugar la presión social para forzar la apertura de negociaciones y la capacidad de llegar a ellas con propuestas concretas. El sector de regantes supo aprender de y trabajar con técnicos y expertos, sin perderse o dejarse distraer de sus objetivos fundamentales.

Por otra parte, la emergencia de los comités ciudadanos profesionales, como el Comité de Defensa del Agua y de la Economía Familiar, también sentaron nuevas pautas en la historia de los movimientos sociales de la Bolivia contemporánea. Sus reuniones fueron eventos muy intensos, donde se combinaban análisis, creatividad y un verdadero compromiso por incidir sobre un tema específico. Sus labores iban más allá de las reuniones. A partir de los primeros meses de 1999, hicieron innumerables reuniones barriales y comunitarias, emitieron docenas de comunicados de prensa y establecieron redes de contactos y alianzas con varios sectores.

En momentos claves la presencia de un diputado en la coalición fue importante. Su relativa independencia política y formación profesional insertó una voz por la cual muchos sectores medios sintieron afinidad. Fue también fuente de información difícil de silenciar. Como diputado logró presionar para conseguir y difundir información sobre el contrato y los negociados del agua, y su inmunidad parlamentaria permitió mantener una voz activa de la Coordinadora mientras los demás dirigentes eran silenciados.

La trayectoria de la Coordinadora es producto de la participación de la Federación de Fabriles y su dirigente Oscar Olivera. Enfrentando las debilidades del sindicalismo tradicional⁵⁵, bajo la dirección de Olivera, la Federación de Fabriles de Cochabamba se encuentra en franca búsqueda de nuevas formas de analizar la realidad, aprovechar los medios de comunicación y organizar al sector dentro y fuera de las fábricas. En los años anteriores a la Guerra, Olivera y la Federación de Fabriles se convirtieron en un punto de

55 El sindicalismo tradicional "COBista" en Bolivia, que nació en 1952 al calor de la revolución nacional, está en crisis terminal desde hace tiempo. Su sustento, los trabajadores de las empresas estatales y del sector formal manufacturero, ha desaparecido con el cierre de las minas, la precarización del trabajo y el abrumador crecimiento de actividades de autoempleo en el sector "informal" —tendencias que el sindicalismo tradicional ignora en la práctica.

contacto y una voz importante sobre una variedad de problemas de la vida cotidiana de la gente, y no sólo en el mundo del trabajo y los sindicatos. Con el tiempo, los medios informativos llegaron a ver en la dirección sindical una fuente fidedigna de denuncia y análisis sobre la realidad cochabambina⁵⁶.

Por esta proyección en los medios y la amplitud de visión, muchos sindicatos no fabriles, asociaciones y otros grupos, vieron en la Federación un lugar donde sentar denuncias, ser escuchados y figurar en las agendas públicas. Más que organización de masas (como dijimos antes, los fabriles y sindicatos a veces estuvieron notoriamente ausentes en las protestas), la Federación de Fabriles aportó a la Coordinadora su experiencia comunicacional, su actitud de apertura y receptividad, y el reconocimiento público como punto de encuentro.

Además, la Federación contaba con una infraestructura sindical-organizativa esencial para todo movimiento (un edificio en la Plaza central, salas de reuniones, líneas telefónicas), adquiridas en tiempos pasados. Antes y durante la Guerra del Agua, las oficinas de la Federación se convirtieron efectivamente en la sede de la Coordinadora, donde todos iban con sus facturas, sus demandas y sus ofertas de ideas, materiales, acciones y solidaridad. En fin, se transformó en el punto vital de encuentro e intercambio de un movimiento complejo y amplio.

BASES TÉCNICAS

A partir de 1999, los regantes trabajaron de cerca con la “Mesa Técnica del Agua”, un pequeño grupo de profesionales con una visión alternativa del agua, medio ambientalista y a la vez que comprometido con las organizaciones de base. Preocupados por el rumbo que tomaba la legislación sobre agua, vieron en la Coordinadora y los regantes una base social más amplia para poner en práctica esa visión alternativa. Por su lado, los regantes vieron en la “Mesa Técnica” un apoyo técnico con capacidad de lobby que les permitía fundamentar e instrumentar sus propuestas. Ambas partes consideraron necesaria una estrategia tanto de presión como de negociación sustantiva. De esta manera combinaron presencia, compromiso y sensibilidad local –que les permitían explicar las implica-

56 Los periodistas llegaron a las oficinas de los fabriles incluso con esta pregunta: “¿qué tienes hoy día Oscar?”

ciones del problema agua y movilizar gente en el ámbito local– con un dominio fino de la legislación y del contrato de concesión que les permitía presionar y negociar con éxito. En febrero de 2000, cuando se sentaron a negociar con la delegación parlamentaria, dejaron atónitos a los diputados con el alto nivel de claridad, compromiso y grado de elaboración de las propuestas que llevó la Coordinadora a la mesa de discusión de la Ley 2029.

CONSTRUCCIÓN DE UN MENSAJE CLARO

La Coordinadora logró reunir y aprovechar habilidades diversas, lo que le permitió construir una crítica clara, compacta y poderosa de los procesos en marcha. El éxito de la Coordinadora también se debió en gran parte al hecho de convertirse en portadora de un mensaje sencillo y potente, que resonaba poderosamente con múltiples posiciones frente al tema del agua (urbano, rural, marginal, cales media, profesional, consumidor pobre, etc.). En este sentido también rompió con el instrumento clásico de luchas de antaño: el Pliego Petitorio Único de la COB, catálogo de demandas, producto de una agregación de pedidos sectorial específicas, largas y dispersas y prácticamente irresolubles. En la Guerra del Agua se destilaron dos demandas claras, en torno a un problema agudo de necesidad básica, y contra la humillación cotidiana a manos de los políticos. La consigna “El agua es nuestra, carajo” captó bien el sentido común: por un lado insistía en el acceso al elemento vital, y por otro era un grito para poner fin a los atropellos a la dignidad. Este mensaje compacto y denso logró “politizar” el agua de un modo productivo, en los términos ya no de las elites locales, sino de demandas básicas y de una “tolerancia cero” a las negociaciones oscuras. En este sentido, era una combinación de enunciación y acción que democratizaba –abría a la luz, aprehensión y acción pública– el tema del agua.

LA “AUTO/ORGANIZACIÓN”

La Guerra del Agua y la Coordinadora se convirtieron en escenarios donde la gente actuó no tanto a partir de instrucciones desde arriba, sino conjuntamente a partir de iniciativas propias “desde abajo”. Sobre la movilización sintetizó Omar Fernández: “logra[mos] los objetivos, inicialmente considerados tal vez inalcanzables... Esto fue posible porque la población, en todos sus sectores estaba movilizad,

se auto-organizó, se condujo por sus objetivos, rebasando a sus representantes”⁵⁷ (Crespo y Fernández 2001: 169).

Esto fue alentado por un respeto por las predilecciones tácticas que traían las diferentes redes y una gran creatividad en ensayar y combinar tácticas nuevas, que activamente captaban la imaginación de la gente y abrían las puertas a las iniciativas. La Coordinadora estableció una presencia visual innovadora cada semana en la plaza con una mesa de información para el público; se desplazó a los barrios y asociaciones de manera proactiva con análisis sobre la realidad local; jugó magistralmente con elementos simbólicos, como la quema de facturas, y el castigo y burla teatral de los políticos; se reapropió de espacios públicos con la “toma” de la ciudad y luego con la instalación y vigilia en la plaza; ensayó nuevos mecanismos de democracia directa no tradicional como la consulta popular, los cabildos y asambleas; reinventó formas de movilizaciones como la toma simbólica del Comité Cívico y las oficinas de Aguas del Tunari y el “cerco” a la Prefectura⁵⁸. En resumen, rompiendo con un repertorio de protesta del pasado gastado, la Coordinadora logró operar con una creatividad que mantuvo a la gente atenta y cada vez más involucrada.

En otro nivel, como señala Crespo, la Coordinadora supo moverse usando el conflicto para abrir una mesa de discusión, ampliar su agenda y, cuando lo consideró necesario, “voltear” la mesa. Sin embargo, ni la movilización ni la mesa de discusión fueron un fin en sí; ambas, conjugadas, fueron medios para un fin: expulsar a Aguas del Tunari y cambiar la Ley 2029.

LA SUERTE

Para suerte de la Coordinadora, las repetidas torpezas e indignantes estupideces del gobierno reforzaron y aceleraron ese proceso.

Impresionado por los hechos en la Guerra del Agua, un colega sudafricano le preguntó a Oscar Olivera, dirigente de la Coordinadora: “¿Cómo lograron la unidad entre todos?” Respondió Olivera: “Ah, eso lo hizo el gobierno...”. Y no es una exageración. En varios momentos de abril el movimiento contra la privatización del agua estuvo a punto de agotarse, y más de una vez el gobierno – con palabras provocativas

⁵⁷ Crespo y Fernández (2001: 169).

⁵⁸ Crespo (2000).

y represiones torpes– logró convertir el estancamiento inminente del movimiento en nuevas explosiones de energía colectiva rebelde.

CONCLUSIONES: APORTES A LA RECONSTRUCCIÓN POLÍTICA

Sin contar con las estructuras piramidales y jerárquicas ni el núcleo “irradiador” de la COB de antaño, la Coordinadora logró marcar un límite en los atropellos permisibles. Se trataba de una convergencia que demostró ser una poderosa simbiosis de bases movilizables, habilidades comunicacionales y capacidades técnicas-analíticas. Construyó un mensaje claro, y practicaba una flexibilidad táctica que permitía abrir y sostener espacios de “auto-organización” mucho más allá de sus propios recursos para la movilización. Y por último, gozó de la buena suerte de tener un contrincante –el gobierno de Hugo Banzer– singularmente servil, incapaz y torpe, que a lo largo del proceso alimentaba las llamas rebeldes que inmolaban sus planes privatizadores. Puede argumentarse con razón que la Coordinadora no “hizo” la Guerra del Agua y que, rebasada en varios momentos por la acción “auto-organizada”, ni siquiera la conducía. Lo que hizo fue abrir, como argumenta Albro, “espacios de traducibilidad” en los cuales sectores y redes diversas podrían construir conceptos y agendas compartidos basados en necesidades y atropellos indignantes compartidos. No comandaba filas sindicales, sino que articulaba argumentos resonantes, enarbolaba símbolos, sentaba estrategias y pautas aprehendibles, y proveía oportunidades para la articulación de iniciativas en distintos espacios –y todo en torno a dos necesidades básicas: el acceso al agua, y un sentido de dignidad.

En este proceso los trabajadores organizados jugaron un rol novedoso. Pero no eran los “trabajadores” de antaño. Quienes estuvieron en las calles de la ciudad era gente que en su mayoría sobrevive día a día en base a la fuerza de trabajo que logra vender. Son por excelencia “trabajadores”, pero no obstante no efectúan este intercambio dentro de reglas escritas, normadas y vigiladas por el Estado; no pertenecen a organizaciones laborales; no gozan de la previsibilidad, utilidad y estabilidad que en años pasados el trabajo y el sindicato proporcionaban (por lo menos a unos cuantos, modelo luego irradiado y emulado por el resto); y por ende no se auto-identifican en primer instancia como “trabajadores”⁵⁹.

59 Ver Kruse (2001).

En este entorno, la evidencia de los dispositivos del movimiento obrero del pasado se encontraría no tanto en estructuras organizacionales, sino en prácticas assembleísticas, habilidades comunicacionales y reelaboraciones simbólicas. Por ejemplo, la construcción discursiva del sujeto (frecuentemente comentado) de la Guerra del Agua –el “pueblo sencillo y trabajador”– claramente recogía y transformaba sujetos y claves retóricas de la tragedia-solidaridad obrera de antaño⁶⁰, convirtiéndolos en sujetos-con-argumento de hoy.

Que la gente haya respondido tan masivamente es un testimonio no sólo de la urgencia del tema del agua, sino también de un profundo y frustrado deseo de encontrar un espacio y una forma para poner en práctica una participación significativa en la sociedad –una ciudadanía sustantiva que en años anteriores fuera realizada principalmente por medio del sindicato. Si bien las instituciones democráticas realmente existentes en Bolivia se han demostrado capaces de asegurar transiciones vía las urnas, al mismo tiempo se han demostrado radicalmente incapaces de constituir esta ciudadanía sustantiva. No debe olvidarse que un sustento central de la legitimidad de la Coordinadora en la Guerra del Agua era precisamente su rechazo de cualquier participación en el sistema político. Y al mismo tiempo, en los espacios de encuentro, deliberación, traducción y construcción que constituía el movimiento contra la privatización del agua, no sólo se logró revertir un proyecto de lucro y una ley, sino ensayar escenarios de aprendizaje y construcción de nuevos espacios públicos.

BIBLIOGRAFÍA

- Albro, Roberto 2000 *The Water is Ours, Carajo!: Deep Citizenship in Bolivia's Water War* (Bolivia) Manuscript.
- Arze Vargas, Carlos 2000 *Crisis del sindicalismo boliviano: consideraciones sobre sus determinantes materiales y su ideología* (La Paz: CEDLA).
- Assies, Willem 2001 “David vs. Goliath en Cochabamba: los derechos del agua, el neoliberalismo y la renovación de la propuesta social en Bolivia” en *Tinkazos. Revista Boliviana de Ciencias Sociales* (La Paz: Fundación PIEB) N° 8.
- Banco Mundial s/f *Revisión del Gasto Público del Banco Mundial*. En <www.worldbank.org/>.
- Banco Mundial 2001 *El Trabajo del Banco Mundial en Bolivia desde 1985* (Bolivia) Informe del 5 de marzo.

60 Ver Nash (1979: 309).

- Barlow, Maude 1999 *Blue Gold: The Global Water Crisis and the Commodification of the World's Water Supply* (San Francisco: International Forum on Globalization).
- Barragán, Julio; Crespo, Carmen; Donoso, Guillermo y Escobar, Jairo 1998 *Mercados e instituciones de aguas en Bolivia* (La Paz: UDAPE).
- Bechtel in <<http://www.bechtel.com>>.
- Calla Ortega, Ricardo 2000 "Los sindicalismos bolivianos contemporáneos: crisis y secundarización de un movimiento social desarticulado" en Massal, J. y Bonilla, M. (comps.) *Los movimientos sociales en las democracias andinas* (Quito: FLACSO-Ecuador/IFEA).
- Comisión para la Gestión Integral del Agua en Bolivia (2001). Ver en: <<http://www.aguabolivia.org>>.
- Crespo Flores, Carlos 1999 "Gestión ambiental: el conflicto por la perforación de pozos profundos en Vinto-Sipe Sipe" en Crespo Flores, Carlos y Orellana Halkyer, René (ed.) *Conflictos ambientales. Dos casos: agua y territorio* (Cochabamba: CERES).
- Crespo Flores, Carlos 2000 "Aguas del Tunari, Go Home": *Elementos para una crítica del contrato de concesión del agua potable en Cochabamba* (Cochabamba), Manuscrito.
- Crespo Flores, Carlos y Fernández, Omar 2001 *Los campesinos regantes de Cochabamba en la guerra del agua: una experiencia de presión social y negociación* (Cochabamba: CESU/FEDECOR). Fortune 2000 (Nueva York) 15 de mayo, p. 342-354.
- García, Álvaro 2001 "Sindicato, multitud y comunidad: movimientos sociales y formas de autonomía política en Bolivia" en García, Á; Gutiérrez, R.; Prada, R.; Quispe, F. y Tapia, L. (comps.) *Tiempos de rebelión* (La Paz: Muela del Diablo).
- García, Álvaro et al. 2000 *El retorno de la Bolivia plebeya* (La Paz: La Comuna).
- Hall, David 2001 *Water in Public Hands. Public sector water management - a necessary option* (London: PSIRU). In <<http://www.psiru.org>>.
- Inter-American Development Bank/Banco Interamericano de Desarrollo (IDB/BID) *Approved projects - Bolivia*. In <<http://www.iadb.org/EXR/doc98/apr/lcboli.htm>>.
- Inter-American Development Bank/Banco Interamericano de Desarrollo (IDB/BID) *Urban Basic Sanitation Program and Private Sector Participation in the Sanitation Sector (987/SF-BO and ATN/MT-5442-BO)*. In <<http://www.iadb.org/exr/doc98/apr/bo987e.htm>>.
- Internacional Finance Corporation (IFC) *Infrastructure. A Priority Sector for Development*. In <<http://www.ifc.org/infrastructure/utilities/transactio/transactio.html#bolivia>>.
- Internacional Monetary Fund (IMF) *Bolivia and the IMF*. In <<http://www.imf.org/external/country/bol/index.htm>>.
- Klare, Michael T. 2001 *Resource Wars: The New Landscape of Global Conflict* (New York: Henry Holt & Co).

- Kruse, Thomas 2001 "Transición política y recomposición sindical: reflexiones desde Bolivia" en de la Garza Toledo, Enrique *Los sindicatos frente a los procesos de transición política* (Buenos Aires: CLACSO).
- Ledo, Carmen 1994 *Problemática del agua en la ciudad de Cochabamba*, 1993 (Cochabamba: Centro de Estudios de Población).
- Ledo, Carmen 2001 *Inequity and social exclusion in the access to drinking water in the city of Cochabamba, Bolivia* (Bolivia) Manuscrito.
- McCartney, Laton 1988 *Friends in High Places. The Bechtel Story: The Most Secret Corporation and How it Engineered the World* (New York: Simon and Schuster).
- Moran, Theodore H. 1998 *Foreign Direct Investment and Development: The New Policy Agenda for Developing Countries and Economies in Transition* (Washington DC: Institute for International Economics).
- Multilateral Investment Guarantee Agency (MIGA) *International Water Services (Guayaquil) B.V.*
- In <<http://www.miga.org/screens/projects/guarant/regions/lac/Water.htm>>.
- Nash, June 1979 *We Eat the Mines and the Mines Eat Us: Dependency and Exploitation in Bolivian Tin Mines* (New York: Columbia University Press).
- Public Citizen in <<http://www.citizen.org/publications/release.cfm?ID=7131>>.
- Public Services International Research Unit (PSIRU) 2002 "Water and the Multinational Companies". Presented at the World Social Forum, Porto Alegre, Brazil, February. In <<http://www.psiru.org>>.
- The Democracy Center in <<http://democracyctr.org/bechtel/waterbills/index.htm>>.
- The Democracy Center *Bolivia's War Over Water N° 11*. In <<http://democracyctr.org/waterwar/index.htm#11>>.
- Vargas, Humberto y Kruse, Thomas 2000 "Las victorias de abril: una historia que aún no concluye" en *OSAL* (Buenos Aires: CLACSO) N° 2, septiembre.
- World Bank 1999 *Bolivia: Public Expenditure Review* (Washington: World Bank). Report N° 19232-BO.
- Zavaleta Mercado, René 1982 "Forma clase y forma multitud en el proletariado minero en Bolivia" en Zavaleta Mercado, René (comp.) *Bolivia Hoy*

MARCIO POCHMANN*

DESAFIOS ATUAIS DO SINDICALISMO BRASILEIRO

Desde 1990, quando da inicial implementação do projeto político neoliberal, o Brasil passou a confirmar os sinais claros de estagnação das atividades econômicas e de expansão da exclusão social, com sérias implicações para o sindicalismo dos trabalhadores. Em destaque, certamente, ganharam maior dimensão as características de uma fase de transição sindical, diante das ações mais associadas a uma certa acomodação laboral em torno de diversas tentativas de proteção social do que havia sido conquistado até então, bem como de atitudes mais reativas, direcionadas à transformação do atual sistema de relações de trabalho.

Historicamente, a estrutura sindical formal se manteve –desde a sua implementação– praticamente intacta, resistindo aos períodos

* Professor livre docente do Instituto de Economia e pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) da Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, Brasil.

tanto ditatoriais (1937/45 e 1964/84), de forte repressão e violência, como democráticos (1946/63 e após 1985), de maior liberdade e independência. A oscilação nos regimes políticos no país trouxe influência direta na atuação do sindicalismo laboral.

Após 21 anos de experiência autoritária dos governos militares (1964/85), os sindicatos de trabalhadores assumiram parcela fundamental no movimento de redemocratização nacional. Por conta disso, conseguiram expandir suas atividades a partir do final da década de 1970, com as elevações na taxa de sindicalização e na quantidade de greves, bem como construírem importantes centrais sindicais de âmbito nacional.

Na mesma medida e por intermédio de ações propositivas, foi possível ampliar a participação em diversos fóruns institucionais e em órgãos tripartites e paritários responsáveis pela definição de políticas públicas setoriais. A presença sindical foi importante também em grandes movimentos sócio-políticos como nas Diretas Já (1984), nas ações generalizadas de redemocratização nacional e no *impeachment* do ex-presidente Collor (1992).

Sabe-se, contudo, que a partir de 1990, o sindicalismo laboral vem passando pelo enfrentamento da mais grave crise do emprego nacional, com taxas de desemprego inusitadas e acentuado processo de desassalariamento e de precarização das condições e relações de trabalho. A vigência das políticas neoliberais tem levado à fragilização sindical, identificada pela redução nas taxas de sindicalização e na quantidade de greves, acompanhada ainda de uma importante mudança nas políticas sindicais, cada vez mais direcionadas à defesa das conquistas trabalhistas e à participação em órgãos tripartites de gestão das políticas sociais.

Dois importantes movimentos ganharam lugar cotidiano sindical. De um lado, a expansão do corporativismo e da ação sindical mais associada à prestação de serviços ao segmento assalariado com contrato formal, que registra participação relativa decrescente no total da ocupação. Na mesma medida em que há descentralização e fragmentação das negociações coletivas, ocorre maior divisão dos sindicatos e atuação mais pulverizada, acrescida de serviços prestados nas mais diversas áreas, como negócios econômicos (hotéis e crédito, entre outros) e sociais (qualificação profissional, alocação de mão-de-obra, creches etc.). O corporativismo registrado mostrou ser uma oportunidade de fazer mais do mesmo, procurando evitar o amplo

esvaziamento do adensamento sindical, em meio ao enfraquecimento da luta sindical propriamente dita.

De outro lado, o relativo esvaziamento do atual sistema de relações de trabalho, imposto pelas políticas neoliberais de reconversão econômica e reformulação no papel do Estado (privatização do setor produtivo estatal e enxugamento das ações da administração pública), terminou por retirar parte importante do sentido estabelecido pela legislação social e trabalhista desde a década de 1930. Isso porque, ao invés da expansão do assalariamento, que constituía a base de referência de toda a política social e trabalhista, ganhou dimensão as ocupações não assalariadas, como trabalho autônomo, independente e por conta própria, entre outras formas de manifestação da ocupação.

Na continuidade da perspectiva de redução relativa da participação dos assalariados formais no total da ocupação, permanecem cada vez mais de fora do atual padrão de regulação do mercado de trabalho, segmentos importantes dos trabalhadores. Não causa surpresa, portanto, a perda de apoio social e político do atual sistema de relações de trabalho. O ciclo de transição sindical mantém-se ainda aberto. Se a Constituição de 1988 criou condições para melhor estruturação das organizações sindicais, com independência e autonomia do Estado e ainda mais presentes nos locais de trabalho, o processo de reconversão econômica, conduzido pelas políticas neoliberais desde 1990, apontou para a desestruturação do mercado de trabalho.

Por conta disso, ganhou maior expressão o movimento de enfraquecimento das organizações sindicais, com redução de filiados e da quantidade de greves, bem como ampliação das características de fragmentação e pulverização das negociações coletivas de trabalho. Essa transição, iniciada junto com o processo de redemocratização política, a partir da segunda metade da década de 1970, segue ainda inconclusa e sem apontar para o fortalecimento das organizações de representação de interesses patronais e laborais.

Para tratar dos desafios atuais do sindicalismo brasileiro, procurou-se o presente estudo em três partes. Na primeira apresenta-se uma breve discussão a respeito da trajetória do sindicalismo nacional, para, em seguida, identificar as principais modificações recentes na classe trabalhadora. Por fim, na terceira parte são discutidas as alterações observadas na ação sindical. O estudo finaliza com uma breve consideração final.

BREVE RECUPERAÇÃO DA TRAJETÓRIA DO SINDICALISMO NACIONAL

Durante as décadas de 1930 e 1970 verificou-se a evolução incompleta de um grande movimento de estruturação do mercado de trabalho nacional, com forte convergência entre o avanço geral das ocupações e o núcleo moderno dos empregos. Assim, o sindicalismo brasileiro, apoiado no núcleo moderno dos empregos, conseguiu ampliar suas bases de representação de interesses.

O auge dessa situação transcorreu ao longo da década 1980, quando o chamado *novo sindicalismo* alcançou os mais altos indicadores de sindicalização, de organização e de greves de toda a história do movimento operário nacional. Isso tudo foi acompanhado por um amplo reconhecimento social e político dos sindicatos laborais.

Mas a partir de 1990, com as mudanças nas relações de trabalho, em especial nas grandes empresas - que representam menos de 40% da força de trabalho ocupada -, os interesses do conjunto dos trabalhadores tornaram-se ainda mais heterogêneos. Nota-se maior segmentação no conjunto dos interesses dos trabalhadores, que se conforma a partir da forma principal de inserção no mercado de trabalho.

No caso dos trabalhadores da grande empresa, destacam-se o maior interesse no acompanhamento do ritmo de produtividade e a persistente tentativa de fiscalizar as metas de produção e vendas, como mecanismo de ampliação dos ganhos salariais e da própria permanência da ocupação. Da mesma forma, ganha destaque a luta pela redução da elevada intensificação do trabalho, bem ao contrário do que ocorre entre os ocupados sem contrato formal de trabalho e segmentos localizados em outras formas de ocupação, que tendem a se interessar cada vez mais pela oportunidade de acesso às garantias estabelecidas pela legislação social e trabalhista.

Não se pode esquecer que há ainda os segmentos dos desempregados que, ao almejam obter alguma forma de renda, encontram-se dispostos ao exercício de qualquer tipo de trabalho, mesmo que este esteja muito abaixo do que pretende assegurar a Consolidação das Leis do Trabalho. Por conta disso, a adoção de políticas que aposta crescentemente no livre funcionamento do mercado como melhor - e único - mecanismo de acomodação dos distintos interesses, termina por gerar, além do enfraquecimento das organizações sindicais, o reforço das relações individuais de trabalho.

Destaca-se ainda o fato de o Brasil ainda não ter passado pela experiência da contratação coletiva de trabalho, uma vez que predomina o sistema de negociação coletiva sustentado fundamentalmente nos contratos individuais de trabalho. Nesse sentido, o avanço das políticas neoliberais, responsável pelo maior desemprego e ocupações precária, levou ao enfraquecimento da capacidade laboral de contratar e negociar, transformando os sindicatos - cada vez mais - em instituições de prestação de serviços. Em síntese, as mudanças no sindicalismo brasileiro ocorreram condicionadas pelas políticas governamentais de: (i) reforma do Estado (previdenciária, tributária e administrativa), (ii) privatização do setor produtivo estatal (energia elétrica, telecomunicações, siderurgia, entre outros), (iii) reorientação das políticas sociais (descentralização, contenção e focalização dos gastos) e (iv) adoção de medidas de flexibilização das relações de trabalho e de desregulamentação do mercado de trabalho.

No que diz respeito ao setor privado, frente ao aprofundamento do processo de reconversão econômica e de ampliação da concorrência intercapitalista, constatou-se a existência de importantes mudanças estruturais. As políticas macroeconômicas de liberalização comercial e financeira e de estabilização monetária (elevada taxa de juro e valorização cambial) levaram as empresas a adotarem diversos programas de reengenharia, terceirização, nova organização do trabalho e gestão da produção, favorecendo, em síntese, a especialização da produção e a dependência das importações.

Na realidade, essas medidas empresariais, combinadas com o funcionamento do mercado de trabalho extremamente desfavorável ao trabalhador nos anos 90, terminaram por aprofundar ainda mais a concorrência pelos postos de trabalho existentes, ao mesmo tempo que ampliou-se o movimento de discriminação nas contratações de trabalhadores. Com isso, o núcleo duro das empresas modernas tornou-se mais enxuto e seletivo, preferencialmente para trabalhadores com idade entre 25 e 40 anos de idade, com maior tempo de serviço, mais alto grau de escolaridade e com rendimentos oscilando cada vez mais de acordo com o cumprimento das metas de produção e vendas.

Ao mesmo tempo, a redução das hierarquias funcionais, o enxugamento de postos de trabalho tradicionalmente de classe média, a proliferação de variadas formas de subocupação de mão-de-obra e trabalho autônomo para grandes empresas favoreceram a valorização

da cultura individualista no interior da classe trabalhadora. Nesse sentido, surgiram novidades que necessitam ser ressaltadas, como grupos semi-autônomos, células de produção, trabalho multifuncional no interior do processo produtivo nacional, ainda que não possam ser generalizadas para o conjunto do país.

Tampouco pode ser ignorado que o fato de que essas inovações passaram a conviver com formas tradicionais de degradação do trabalho, como no caso do trabalho infantil e do trabalho escravo, bem como as ocupações sem rendimento, entre outras. Assim, a maior heterogeneidade do mercado de trabalho brasileiro, com a maior diferenciação no interior da classe trabalhadora, resultou na redução da eficácia e efetividade dos atores e regras. A ampliação da concorrência no interior do mercado de trabalho mostrou ser desfavorável não apenas aos trabalhadores, mas ao conjunto da população.

RECENTES MODIFICAÇÕES NA CLASSE TRABALHADORA

Em relação à parcela da classe trabalhadora que permaneceu empregada no segmento assalariado formal, ainda que com participação relativamente menor do que a que tinha na década de 1980, constata-se a presença de significativas modificações no seu padrão de emprego. Basicamente, podem ser destacadas as alterações tanto na oferta quanto na demanda de trabalho, decorrentes de sete grandes alterações na composição do emprego formal¹.

Chamam a atenção, em primeiro lugar as alterações no volume de emprego segundo o tamanho de estabelecimento empresarial durante os anos 90. Entre 1989 e 2000, por exemplo, as empresas com menos de 500 empregados aumentaram sua participação relativa no total dos empregos formais. Mas foi nas empresas com até 19 empregados que houve maior expansão do emprego.

As empresas com mais de 500 empregados apresentaram um decréscimo na sua participação relativa no total dos empregados, ainda que os estabelecimentos entre 100 e 499 trabalhadores tenham reduzido também seu peso relativo. Mas isso não significa dizer que as grandes empresas deixaram de ter importância sobre o volume de

1 Deve-se destacar que o segmento formal do mercado de trabalho brasileiro passou a representar nos anos 90 apenas 1/3 do total da População Economicamente Ativa Ocupada, quando em 1980 representava cerca de 50%.

emprego formal, pois representam algo em torno de 1/3 do estoque de trabalhadores.

Em segundo lugar, destaca-se no padrão de emprego formal o tempo médio de duração do contrato de trabalho em uma mesma empresa, pois há sinais de redução no grau de flexibilização dos contratos. Entre os anos 1989 e 2000, verifica-se, por exemplo, uma redução relativa dos empregados com menos de 5 anos de serviço numa mesma empresa, respectivamente, de 70,7% para 63,1% do total do emprego formal. Para os mesmos anos, o emprego de trabalhadores com mais de 5 anos na mesma empresa aumentou de 29,3% para 36,9% a sua participação relativa no total do emprego formal.

Em terceiro lugar, destacam-se as mudanças na faixa etária dos trabalhadores contratados formalmente. Para os empregados mais jovens (até 29 anos) verifica-se uma sensível redução na sua participação relativa no total dos empregos formais. Entre os anos 1989 e 2000, a participação dos empregados na faixa de até 25 anos caiu de 26,5% para cerca de 1/5 no total dos empregos formais. Em compensação, os trabalhadores com idade entre 30 e 49 anos aumentaram a sua participação relativa no total dos empregos.

No ano de 2000, por exemplo, os empregados com mais de 25 anos de idade foram responsáveis por cerca de 85% do total dos empregos formais, enquanto em 1990 eram responsáveis por 74%. Esse movimento expressa, em parte, a concentração das contratações no núcleo de trabalhadores na faixa etária de 25 e 40 anos de idade. Os jovens, por outro lado, passaram a ser um dos principais perdedores no processo de desajuste do mercado de trabalho no Brasil durante o período recente, assim como os trabalhadores com mais de 65 anos de idade.

Em quarto lugar, torna-se importante analisar as principais modificações nas faixas de escolaridade da mão-de-obra empregada com registro formal. No Brasil, o nível de escolaridade é tradicionalmente baixo, apesar da expansão do tempo de instrução ocorrida nos últimos anos.

Entre 1989 e 2000, os trabalhadores com curso colegial e o superior completo aumentaram a sua participação relativa de 32,1% para quase 40% do total dos empregos, enquanto os trabalhadores analfabetos e com primário incompleto reduziram sua participação relativa de 15,0% para quase 10%.

Deve-se destacar que a melhora nos indicadores de escolaridade dos empregados com contratos no Brasil reflete o comportamento

desfavorável do mercado de trabalho. Quanto mais escassa a demanda por emprego, maior a discriminação e o acirramento da competição no interior da classe trabalhadora para ter o acesso aos postos de trabalho existentes.

Diante disso, o empregador, por seu turno, passa a poder contratar trabalhadores mais qualificados, ainda que não tenha havido necessariamente mudança substancial no conteúdo do posto de trabalho. É claro que para as empresas que realizaram algum avanço organizacional e tecnológico, tornando-se capazes de alterar o conteúdo dos postos de trabalho, o aumento do requisito contratual poderia ser justificado pela elevação do rendimento. Nos anos 90, contudo, a média salarial foi quase 1/3 inferior à verificada durante a década de 1980.

Em quinto lugar, não menos importante, aparece a modificação geral do padrão de emprego formal referente à breve redução na taxa de rotatividade dos trabalhadores. Como se sabe, o Brasil possui uma expressiva instabilidade nos contratos de trabalho formal, o que indica a flexibilidade quantitativa do mercado de trabalho. Por meio da enorme facilidade de rompimento dos contratos de trabalho, o tempo de permanência do empregado na mesma empresa é relativamente curto.

Em 1989, por exemplo, um contingente equivalente a quase a metade do total dos empregos formais teve rompido o seu contrato de trabalho. Em 2000, a taxa de demissão dos trabalhadores com registro formal havia sido reduzida, porém ainda permanecia em patamar muito elevado.

Por registrar anualmente uma quantidade de rupturas nos contratos de trabalho superior a 1/3 do estoque de empregados com carteira assinada, o Brasil registra elevado grau de flexibilização contratual, muito acima das experiências verificadas nas economias avançadas. A instabilidade nos vínculos empregatícios tende a ser maior para os níveis de menor escolaridade e para homens.

Constata-se, em sexto lugar, a continuidade na expansão das desigualdades de remuneração entre os trabalhadores. Do ponto de vista da massa de salários, as regiões que perderam participação no volume nacional de salários entre 1989 e 2000 foram Sudeste e Norte, enquanto as regiões Centro-Oeste e Nordeste aumentaram suas participações relativas. A região Sul manteve a mesma participação na massa de salários no mesmo período de tempo.

Após a experiência de três décadas de indexação salarial, garantida pela chamada política salarial (1964/94), verificou-se a expansão da dinâmica dos rendimentos sem grande regulação do poder público. Se ainda é prematuro fazer uma análise definitiva dos seus resultados, observa-se, porém, o fortalecimento da desigualdade entre os rendimentos do trabalho assalariado com contrato formal.

Com o salário mínimo registrando baixos valores em termos do poder aquisitivo, os sindicatos tiveram maiores dificuldades para repor parcelas perdidas dos salários, assim como a crescente individualização dos salários e a flexibilização dos contratos de trabalho contribuíram para ampliação da desigualdade nos rendimentos. Em grande medida, o achatamento dos salários dos trabalhadores de base ocorre por força da manutenção do valor real do salário mínimo num patamar ínfimo, ao mesmo tempo que nas categorias mais avançadas, os acordos coletivos de trabalho por empresa contribuem para dinâmicas salariais muito distintas no interior da classe trabalhadora.

Por fim, evidencia-se, em sétimo lugar, o efeito decorrente do programa de reformulação do estatuto do trabalhador brasileiro. Através de modificações pontuais e praticamente anestésicas, a legislação social e trabalhista vem sendo alterada, o que tem colaborado para reduzir ainda mais a eficiência do sistema nacional de relações de trabalho.

Frente à criação de alternativa de contratação formal, à diminuição de parte do custo do trabalho, à abertura de comércio aos domingos, bancos de horas, entre outras medidas, foi sendo alterado lenta e gradualmente os traços marcantes do sistema nacional de relações de trabalho sem colocar, no entanto, algo integrado, moderno e eficiente no lugar. Dessa forma, a norma jurídica reguladora do emprego e das relações de trabalho formal ficou prejudicada, sem a presença de diálogo e parceria na identificação de problemas e de caminhos alternativos à profunda modificação do estatuto do trabalhador brasileiro. Resta chamar a atenção para o fato de que parte importante do programa de reformulação governamental da legislação trabalhista vem sendo realizada por medida provisória, com pouco debate no interior da sociedade e sem a necessária integração dos atores sociais.

Por outro lado, os direitos sociais e trabalhistas associados aos empregos formais, anteriormente identificados como passíveis de universalização, foram constantemente ameaçados e contidos, frente

ao discurso liberal de incapacidade atual de generalização. A maior parte das ocupações cresce sem dispor de medidas de proteção social e trabalhista legal, geralmente subordinadas ao processo de concentração de renda, como no caso das ocupações servis (emprego doméstico, jardinagem, motorista particular, *personal training*, guias de cães etc.).

A atual estratificação social no interior da estrutura ocupacional esvaziou o papel dos sindicatos, contendo-os na defesa restrita dos interesses de parcela dos empregos assalariados formais. Assim, o corporativismo cresce, ao mesmo tempo que amplia-se a quantidade de ocupações sem organização de representação de interesses.

ALTERAÇÕES PRINCIPAIS NA AÇÃO SINDICAL

Desde a segunda metade da década de 1970, muitos países passaram a registrar sinais de enfraquecimento na atuação sindical. Inicialmente, contribuiu para isso a grave crise econômica iniciada com o desmonte do sistema de *Bretton Woods*, enquanto posteriormente a condução das políticas macroeconômicas de abandono do pleno emprego anunciavam o fim das convergências socioeconômicas estabelecidas no imediato pós-guerra. Onde foram mais predominantes, as políticas neoliberais tornaram mais explícita a situação de fragilidade sindical, com a perda de associados, a redução da cobertura dos contratos coletivos de trabalho, o esvaziamento das greves e a elevação do desemprego diante do baixo crescimento econômico.

Mesmo que esse não tenha sido um movimento homogêneo, percebeu-se mais tarde que as transformações socioeconômicas, jurídicas, políticas e culturais desse período estavam alterando o sindicalismo do final do século XX². Guardada a devida proporção, pode-se estar assistindo no final do século XX - assim como ocorreu 100 anos atrás, quando foi feita a transição do *sindicalismo de ofício* para o *novo sindicalismo* - à passagem de um padrão de organização sindical para outro.

Para algumas economias periféricas de países como Brasil, África do Sul, Polônia e Coréia do Sul, embora apresentassem realidades distintas, eram evidentes os sinais de fortalecimento da

2 Sobre as transformações sindicais pós década de 1970 ver Frener & Hyman (1995); Rosanvallon (1988); Mouriaux & Bibes (1991); Daubler (1994); Baglioni (1994).

estruturação dos sindicatos na década de 1980. Com isso, houve elevação da sindicalização, ampliação das negociações coletivas, ampliação das greves em contextos econômicos distintos enquanto a presença de políticas neoliberais não foi predominante, mesmo quando a crise econômica já era ampliada com hiperinflação, desemprego e queda do salário real.

No final dos anos 80 e, principalmente, a partir da década de 1990, foram percebidos sinais de ruptura na atuação sindical. No Brasil, em especial, 5 são as principais características que distinguem o padrão sindical que emergiu nos anos 90, após o sucesso do *novo sindicalismo* durante os anos 80, em relação: (i) às greves; (ii) à participação da justiça nas relações trabalhistas; (iii) à sindicalização; (iv) às negociações coletivas; e (v) à presença dos sindicatos nos fóruns de políticas públicas.

Desde o surgimento do *novo sindicalismo* no final dos anos 70, houve uma tendência de fortalecimento das entidades de representação dos interesses dos trabalhadores. A greve transformou-se num dos principais instrumentos de valorização e vocalização dos interesses coletivos dos trabalhadores, apontando o elevado grau de insatisfação, sobretudo com a realidade socioeconômica e com o caráter autoritário e antidemocrático ainda presente no interior das relações de trabalho.

O número de conflitos coletivos levados adiante pelos sindicatos foi crescente até o ano de 1989, o que fez com que o Brasil chegasse a apresentar cerca de 4 mil greves por ano, assumindo então o posto de segundo país em número de greves no mundo, segundo a Organização Internacional do Trabalho.

A partir de 1990, entretanto, o movimento sindical registrou uma importante desaceleração na realização de greves. Entre 1990 e 1992, a quantidade de greves por ano foi reduzida em mais de 80%. A forte queda no movimento paredista ocorreu paralelamente à presença de governos comprometidos com políticas *anti-labor*, responsáveis pela condução da economia sem maiores compromissos com a produção e o emprego nacionais.

Logo após o *impeachment* do ex-presidente Collor, observou-se uma breve interrupção na tendência de queda da quantidade de greves. O movimento de fortalecimento das ações paredistas possibilitou apenas o retorno a uma situação próxima à verificada durante a primeira metade da década de 1980. Mas a partir de 1995 voltou a desacelerar a quantidade de conflitos coletivos realizada no Brasil.

Ressalta-se, todavia, que no ano de 1995 ocorreu um evento sindical de maior importância. Assim como em 1978, a greve na empresa *Scania*, em São Paulo, apontou o ciclo de recuperação do movimento sindical brasileiro, em 1995, a greve dos petroleiros realizada em todo o país revelou uma outra fase sindical.

Naquela oportunidade, o governo federal não mediu esforços para impor uma forte derrota ao sindicalismo combativo, especialmente nas organizações sindicais representativas dos ocupados do setor produtivo estatal, como forma de simbolicamente expressar seus objetivos, bastante distintos dos interesses dos trabalhadores organizados.

Uma outra característica importante que distinguiu a atuação sindical brasileira no período recente diz respeito ao aumento na quantidade dos conflitos trabalhistas individuais e coletivos mediados pela Justiça do Trabalho³. Na década de 1990, a quantidade de processos trabalhistas (individuais e coletivos) ajuizados na Justiça do trabalho cresceu rapidamente, indicando a alteração de uma posição significativa assumida por grandes sindicatos patronais e de trabalhadores que eram favoráveis ao afastamento gradual da justiça externa nas relações de trabalho.

A ampliação do envolvimento do poder judiciário nas relações de trabalho (individuais e coletivas) deveu-se fundamentalmente ao maior desemprego e à expressão do poder relativo dos empregadores. Por conta disso, passou a haver o cortejo de trabalhadores demitidos à Justiça do Trabalho em busca de algum direito não atendido durante o ato de rompimento do contrato de trabalho. Da mesma forma, nota-se como a postergação de pagamentos de verbas rescisórias, transferindo a decisão para a Justiça do Trabalho, terminou concedendo certo benefícios aos empregadores⁴.

Na maior parte dos casos, a procura pela Justiça do Trabalho também pode ser creditada à ausência de diálogo mais amplo no local de trabalho e à pouca transparência nas negociações coletivas. Na década de 1980, por exemplo, havia certa preferência pela negociação

3 No Brasil, o sistema nacional de relações de trabalho possui como mecanismo de administração de conflitos individuais e coletivos, a presença da Justiça do Trabalho. Ela é formada por instâncias tripartites no plano local, estadual e federal, com a participação de juizes togados (concursados) e juizes classistas (oriundos do meio sindical e patronal), responsáveis pelo julgamento dos processos trabalhistas.

4 Pode-se estimar que o julgamento final de um processo trabalhista pode levar de 4 a 6 anos no Brasil.

direta entre as partes, refletindo uma fase de maior relacionamento entre capital e trabalho.

Isso, porém, não parece manter-se generalizadamente a partir de 1990, quando o funcionamento desfavorável do mercado de trabalho reduziu, em muito, o poder de pressão sindical. Os constrangimentos impostos à negociação ou à postura de resistência à ampliação das cláusulas pertencentes aos acordos e convenções coletivas de trabalho não deixou, na maior parte das vezes, outra alternativa que a formação de processo a ser julgado pela Justiça Trabalhista.

A externalização do conflito trabalhista, como forma de administração dos distúrbios entre empregados e empregadores pela Justiça do Trabalho, revela também um atrativo para o emprego de vários profissionais. Segundo dados da Ordem dos Advogados do Brasil, cerca de 40% de seus associados no estado de São Paulo exercem atividades ligadas aos processos trabalhistas.

De outra parte, cabe acrescentar uma terceira característica na ação sindical dos anos 80, expressa pela ampliação da taxa de sindicalização. Como é natural nos países do mercado de trabalho não estruturado, a medição da taxa de sindicalização não é muito simples, pois há dificuldade em se relacionar a quantidade de trabalhadores sindicalizados (todos os filiados ou somente os filiados que estão com pagamento em dia) com o total da força de trabalho, ou com a população ocupada, ou com o total dos empregados assalariados, ou ainda empregados com contrato formal. Independentemente dessa complexidade, nota-se que o movimento de adesão dos trabalhadores aos sindicatos apresentou uma inflexão durante os anos 90, invertendo a tendência verificada entre as décadas de 1970 e 1980.

Ressalta-se também que o movimento de *desindicalização* tendeu a refletir uma situação generalizada entre as entidades de representação de interesses dos trabalhadores. Todavia, podem ser identificados casos de sindicatos que conseguiram ampliar o número de filiados no período recente, apesar das dificuldades já mencionadas (Carvalho & Augusto, 1998; Cardoso, 1997).

O que contribui fortemente para isso foi a forte redução do nível de emprego assalariado com contrato de trabalho, concentrado sobretudo nas grandes empresas privadas, bem como a privatização do setor produtivo estatal, que além de comprimir o emprego introduziu novas práticas de gestão de mão-de-obra, como

o uso recorrente da subcontratação e de maior rotatividade nos postos de trabalho.

Ademais da redução na taxa de sindicalização e da forte queda no volume de emprego assalariado com registro formal no Brasil durante os anos 90, aconteceu a multiplicação na quantidade de sindicatos. Ao final da década de 1980, o número de sindicatos de trabalhadores era inferior a 5 mil entidades.

Em 1991, o IBGE contabilizou 7,6 mil sindicatos de trabalhadores e, dez anos depois, em 2001, passou para 11,2 mil entidades sindicais de trabalhadores em funcionamento no Brasil. O aumento no número de sindicatos não ocorreu acompanhado de maior sindicalização, o que sugere a ampliação do número de sindicatos pouco representativos, bem como a burocratização e o descolamento dos dirigentes sindicais das suas respectivas bases de representação.

Convém destacar ainda uma outra característica da atuação sindical. Observa-se que desde o surgimento do *novo sindicalismo*, a dinâmica das negociações coletivas de trabalho implicou a ampliação do número de cláusulas negociadas. Na década de 1970, por exemplo, as categorias profissionais apresentavam, em média, cerca de 12 cláusulas negociadas, passando, na década de 1980, para algo em torno de 50.

Por fim, nos anos 90, não houve alterações significativas, embora, em relação à década de 1980 tenha havido categorias de trabalhadores com redução na quantidade de cláusulas acordadas nos acordos ou convenções de trabalho (Prado, 1998). Em certa medida, a estabilidade monetária contribuiu para a retirada de várias cláusulas dos acordos e convenções de trabalho que diziam respeito à indexação de salários, ou ainda para a introdução de acordo sobre remuneração variável, como participação nos lucros e resultados. Além disso, a crise econômica e a evolução muito desfavorável do mercado de trabalho tornaram os sindicatos reféns da temática do emprego, sobre o qual o grau de governabilidade relativamente baixa.

Verifica-se que a determinação do emprego é resultante do investimento e do crescimento econômico, sendo, portanto, parte da definição das políticas macroeconômicas. Nos anos 90, com exceção ao breve período de vigência das câmaras setoriais, os sindicatos foram mantidos afastados da definição das políticas públicas, sobretudo aquelas de natureza mais econômica. No âmbito da negociação coletiva, os sindicatos de trabalhadores tenderam a

aceitar o movimento de flexibilização ou redução das regras de uso e remuneração da mão-de-obra, sem certeza de que essa decisão seria capaz de reverter o desemprego (Cardoso, 1998).

Os acordos e convenções de trabalho realizados ao longo da década de 1990 destacaram-se por sua dinâmica mais descentralizada e por realizarem-se cada vez mais do nível da empresa. Dessa forma, constatou-se a presença de importantes dificuldades de generalização de cláusulas acordadas em uma empresa ou em uma categoria de trabalhadores para outras empresas ou categorias profissionais, como ocorrido na década de 1980.

Também o movimento de descentralização das negociações coletivas de trabalho não indica necessariamente uma maior aproximação dos sindicatos aos interesses das empresas, nem tampouco a maior organização dos trabalhadores por local de trabalho. Pode estar provocando, no entanto, maior heterogeneidade nas remunerações e nas condições e relações de trabalho.

Por ser pulverizada, a condução das negociações coletivas de trabalho no Brasil não traduz resultados semelhantes para todas as categorias de trabalhadores. O processo de reconversão econômica no Brasil foi palco de diferentes experiências em termos de negociações coletivas, que vão desde a ausência de acordo ou convenção, como em alguns setores de atividade produtiva e até a ampla negociação, como na experiência dos metalúrgicos das empresas automobilísticas⁵.

Por fim, deve ser ressaltada a crescente participação do movimento sindical brasileiro nos fóruns institucionais. Desde o final dos anos 70, com o surgimento do *novo sindicalismo*, juntamente com o processo de redemocratização nacional, os sindicatos puderam recuperar espaços de participação em fóruns de definição de algumas políticas públicas, conforme ocorria antes de 1964. Tudo isso ganhou dimensão com a Constituição de 1988, quando foi ampliada significativamente a atuação sindical em espaços de definição de políticas públicas, representando o avanço da democratização de vários fundos públicos.

Durante os anos 90, foram contabilizados mais de 40 fóruns com participação institucional dos sindicatos, tais como: Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo do Trabalhador, Conselho de Administração do Banco de Desenvolvimento Econômico e Social,

5 Sobre as negociações coletivas no Brasil no período recente ver Mattoso & Pochmann (1998); Dedecca et al. (1998); Carvalho Neto (1999); Boito Junior (1999).

Conselho do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, Programa Brasileiro de Qualidade e Competitividade, Programa de Apoio à Capacitação Tecnológica da Indústria, Comissões Tripartites de Emprego, Programa de Educação para a Competitividade, Câmaras Setoriais, entre outras⁶. Nos espaços institucionais, os representantes dos trabalhadores possuem condições singulares para a vocalização de interesses coletivos, podendo contra-arrestar a tendência de focalização das ações.

Mas essas oportunidades, em certo sentido contraditórias com a trajetória recente do sindicalismo brasileiro, dependem fundamentalmente da redefinição do papel das entidades de representação dos interesses dos trabalhadores, com o objetivo de procurar combinar ações quotidianas e específicas das categorias profissionais com interesses coletivos estratégicos. Constatase também que a maior intervenção sindical sobre determinados fundos públicos e canais de definição de políticas nacionais tem ocorrido com certos sinais de cooptação sindical. Quanto maior a tendência de burocratização do sindicalismo, maiores podem ser os riscos de a participação nos fóruns institucionais ser transformada em mecanismos clássicos de cooptação sindical a outros objetivos que não os dos trabalhadores, como no caso das políticas neoliberais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme foi possível observar nas páginas anteriores, o conjunto do movimento sindical brasileiro apresenta sinais recentes que apontam para uma fase de transição. Em grande medida, a adoção de políticas de corte neoliberal foi responsável pela permanência da baixa expansão das atividades econômicas, com influência direta na ampliação da exclusão social.

O crescimento do desemprego, do desassalariamento e da precarização dos postos de trabalho contribuiu para que o sindicalismo terminasse favorecendo ações defensivas de direitos sociais e trabalhistas até então existentes. Nesse sentido, o novo sindicalismo tendeu a mover-se gradualmente ao leito das ações que tradicionalmente já faziam parte da estrutura geral de organização dos sindicatos brasileiros desde a década de 1930.

⁶ A respeito da participação sindical nos mais diversos fóruns, ver Boito Junior (1999); Pochmann et al. (1998); Mattoso & Pochmann (2000).

Em grande medida, a atual situação de certa acomodação geral das ações sindicais encontra reflexo no interior da classe trabalhadora, exposta às transformações no padrão de gestão da produção, sobretudo nas grandes empresas. Tudo isso terminou conduzindo os sindicatos à introdução de ações de natureza mais reativas, ainda que não descoladas da pretensão de constituir um novo sistema de relações de trabalho.

Nesse aspecto, em especial, o governo que se instalou desde 2003, possui condições especiais para transformar o atual marco regulatório do mercado de trabalho. Dessa forma, torna-se fundamental a modernização das relações trabalho, com o objetivo de fortalecer democraticamente as entidades sindicais e de valorizar as condições de trabalho no Brasil.

Sobre isso, aliás, espera-se do projeto de lei que o Governo Lula deverá enviar ao Congresso Nacional, após a constituição do Fórum Nacional do Trabalho, com representação tripartite. Com a perspectiva de recuperação da economia e com a reforma sindical e trabalhista, segue a oportunidade de superação da atual fase de acomodação geral no meio sindical.

BIBLIOGRAFIA

- Antunes, R. 1991 *O novo sindicalismo* (São Paulo: Brasil Urgente).
- Baglioni, G. 1994 “As relações industriais na Europa nos anos 80” in Barbosa De Oliveira, C. et al. (orgs.) *O mundo do trabalho* (São Paulo: Scritta).
- Boito Junior, A. 1999 *Política neoliberal e sindicalismo no Brasil* (São Paulo: Xamã).
- Cardoso, A. 1997 “O sindicalismo corporativo não é mais o mesmo” in *Revista Novos Estudos CEBRAP* (São Paulo) Nº 48.
- Cardoso, A. 1998 *Emprego: estratégias e ação sindical nos anos 90* (São Paulo: FFLCH/USP).
- Carvalho Neto, A. 1999 *As negociações coletivas como expressão das relações de trabalho* (Belo Horizonte: EFMG/FCE/CPGPA).
- Carvalho Neto, A. & Carvalho, R. 1998 *Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90* (Belo Horizonte: IRT/PUC).
- Däubler, W. 1994 “Relações de trabalho no final do século XX” in Barbosa De Oliveira, C. et al. (orgs.) *O mundo do trabalho* (São Paulo: Scritta).
- Dedecca, C. et al. 1999 *As mudanças recentes nas relações de trabalho no Brasil* (Campinas: CESIT/IE/UNICAMP) Relatório de Pesquisa.
- Ferner, A. & Hyman, R. 1995 *New frontiers in european industrial relations* (Oxford: Blackwell).

- Hyman, R. 1996 “Los sindicatos y la desarticulación de la classe obrera” en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (México) N° 4.
- Mattoso, J. & Pochmann, M. 1998 “Mudanças estruturais e trabalho no Brasil” in *Economia e Sociedade* (Campinas) N° 10.
- Mattoso, J. & Pochmann, M. 2000 *Respostas sindicais à globalização: o caso brasileiro* (Genebra: OIT).
- Mouriaux, R. & Bibes, G. 1991 *Les syndicats* (Paris: PFNSP).
- Pochmann, M. 1998 “Adeus à CLT?” in *Novos Estudos* (São Paulo) N° 50.
- Pochmann, M. 2001 *A década dos mitos* (São Paulo: Contexto).
- Pochmann, M. et al. 1998 “Transformações recentes e perspectivas da ação sindical no Brasil” in *São Paulo em Perspectiva* (São Paulo: SEADE).
- Prado, A. 1998 “Mudanças na negociação sindical nos anos recentes: elementos para a reflexão” in *São Paulo em Perspectiva* (São Paulo: SEADE) N°12.
- Rosanvallon, P. 1988 *La questions syndicale* (Paris: Calmann-Lévy).

JEFF HERMANSON*
Y ENRIQUE DE LA GARZA TOLEDO**

EL CORPORATIVISMO Y LAS NUEVAS LUCHAS EN LAS MAQUILAS DE MÉXICO: EL PAPEL DE LAS REDES INTERNACIONALES DE APOYO

INTRODUCCIÓN

El sindicalismo mexicano, a pesar de muchos intentos en la Historia, no ha podido salir de su marasmo. La mayoría de los sindicatos siguen siendo corporativos, y desde los años setenta no ha habido una gran oleada de insurgencia sindical con el objeto de que los trabajadores recuperen sus organizaciones. A partir de 1982, con el modelo neoliberal, las condiciones de vida de los trabajadores se deterioraron hasta alcanzar niveles alarmantes.

En este proceso los mejores contratos colectivos de trabajo han sido flexibilizados, y la antigua clase obrera, la de los grandes sindicatos nacionales de industria, ha tendido a desaparecer, y/o a ser substituida por la nueva clase obrera de las maquilas, que en las manufactu-

* Ex Director del Centro Americano para la solidaridad Sindical Internacional (AFL-CIO) en México.

**Profesor-Investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa en México, DF.

ras es amplia mayoría. Las condiciones no podrían ser peores para los trabajadores, y sin embargo son pocos los conflictos obrero-patronales y sindicales. Las explicaciones que se han dado acerca de esta pasividad de los trabajadores en México han seguido varias líneas. Por un lado se encuentran aquellos que atribuyen dicha pasividad a la capacidad de represión física, jurídica y política del Estado, del que ha formado parte el sistema corporativo; por otro lado, los que piensan que ha sido sobre todo la capacidad de intercambio entre sindicatos y trabajadores, que habrían proporcionado un consenso pasivo hacia los dirigentes; finalmente, los que dan un papel central a la cultura del sometimiento que viene desde la colonia o tal vez antes, que explota sólo en situaciones extremas en forma de cataclismos sociales frente a tensiones acumuladas durante largo tiempo. En este ensayo analizaremos de manera sintética el marco económico, político y sindical, incluyendo la crisis que se inicia en el 2000, así como las limitaciones que encuentran las luchas democráticas sindicales. Dentro de este marco se encuentran las nuevas luchas en la maquila, de las cuales se ha vuelto emblemática la de Kukdong.

CORPORATIVISMO Y NEOLIBERALISMO

ANTECEDENTES: EL MODELO DE RELACIONES LABORALES EN MÉXICO Y LA CRISIS ACTUAL

Como parte del modelo de substitución de importaciones, las relaciones laborales y sindicales en México se subordinaron a las necesidades económicas y políticas del Estado y los empresarios. En esta medida, el esqueleto del sistema de relaciones industriales no ha sido la legislación laboral, sino elementos como los siguientes.

La mayoría de los sindicatos se consideraron corresponsables con el Estado del sostenimiento del modelo económico y del sistema político. En esta medida, a pesar de periódicas tensiones, la política económica del Estado frecuentemente se impuso sobre las demandas de los sindicatos en aras de salvar el modelo económico vigente. Esto funcionó durante el período de substitución de importaciones e igualmente en el modelo neoliberal actual. De esta forma, los sindicatos en México, más que organismos privados representantes de intereses particulares, son organismos públicos, a la par que los partidos políticos, y con funciones en la política estatal.

Las relaciones laborales en México se subordinaron a las políticas estatales, pero los sindicatos no contribuyeron a esta operación

como organismos externos al Estado sino como parte del mismo. Esta subordinación de lo laboral a lo político estatal no siempre significó peores condiciones salariales o de trabajo: durante el período de auge de la economía (años '60), los salarios crecieron, y las prestaciones económicas y la seguridad social mejoraron.

La arena principal de negociación de las relaciones laborales ha sido la político-estatal, estableciéndose un sistema de intercambios entre mejoras salariales, contractuales y en la seguridad social a cambio de apoyo a la política económica y al partido gobernante en lo electoral.

Hay una imbricación muy fuerte entre sindicato y sistema político. Los líderes sindicales son a la vez importantes dirigentes partidarios y reciben a cambio una cuota de puestos de elección popular o bien en la administración del gobierno.

En otras palabras, los espacios tradicionales de intervención de los sindicatos corporativos en México han sido en las definiciones de políticas estatales económicas y laborales, aunque de una manera subordinada a la lógica de la política económica; en el sistema político, participando en elecciones por puestos de elección popular y en el gobierno; en la gestión de la seguridad social, desde el momento en que los organismos principales de salud, abasto, vivienda tienen consejos de administración tripartitos; y por supuesto en las relaciones laborales, aunque como señalamos, estas están impregnadas permanentemente de lo político-estatal y se convierten en esta medida en relaciones políticas.

La conversión histórica de los sindicatos en organismos de Estado ha implicado también el apoyo del Estado al mantenimiento de este sistema y sus liderazgos. Para ello se utiliza la legislación laboral y prácticas extralegales. Este sistema implicó el control estatal del registro y de los sindicatos, de la huelga y la contratación colectiva (De la Garza, 1990). Frente a esta alianza entre cúpulas sindicales corporativas y el Estado, las oposiciones, frecuentemente de izquierda, encontraron múltiples obstáculos legales y extralegales para prosperar. No se trató de un sistema pacífico. Las irrupciones obreras en búsqueda de democracia sindical se produjeron periódicamente desde los años '30. Sin embargo, siempre el Estado logró reducir las expresiones minoritarias.

A este conglomerado de relaciones y apoyos mutuos entre sindicatos, Estado y empresarios, con sus implicaciones sobre las relaciones laborales, se le ha llamado corporativismo. El corporativismo

mexicano se ha caracterizado por la escasa democracia en los sindicatos, en la medida en que su función de representación de intereses ha quedado subordinada a sus funciones político-estatales. Por otro lado, este corporativismo ha establecido entre liderazgo y base trabajadora relaciones de intercambio, sistemas de premios y castigos que con su persistencia durante sesenta años han conformado una parte de la cultura obrera. Se trataría de rasgos culturales en los que se combinaría el estatismo (soluciones de los problemas sólo dentro del Estado), la delegación de las decisiones en los líderes, el patrimonialismo. Los líderes pueden ser vistos como los patrones de los sindicatos en donde las reglas burocráticas no se hacen efectivas sin la intervención personal del líder que implica el favor y el compromiso por parte de quien lo recibe. Además, como se trata de un corporativismo poco interesado en la mejoría de la producción en las empresas, es posible que haya contribuido a afianzar una cultura instrumentalista de los trabajadores con respecto del trabajo, y un sistema de favores al interior de los procesos productivos que se vuelven en contra de la productividad (De la Garza, 1993). Esta forma de corporativismo formó parte del modelo de sustitución de importaciones, desde el momento en que garantizó paz social, tranquilidad laboral y votantes para el PRI. Y sus prebendas fueron vistas también como una palanca de la demanda agregada que incentivaría la inversión y la producción. Sin embargo, el modelo de sustitución de importaciones entró en crisis a principios de los '80, y la consolidación del modelo neoliberal en los '90 ha significado tensiones importantes para el sindicalismo corporativo en sus prácticas, sistemas de intercambio e ideología. Pero esta forma sindical sigue predominando en México en relaciones de apoyo mutuo con el nuevo Estado, aunque está inmerso en muchas contradicciones que presionan hacia su transformación desde la década de los '90, y en particular con el nuevo gobierno de Vicente Fox.

El modelo neoliberal mexicano se estableció desde mediados de la década del '80. Las consecuencias laborales fueron graves: la disminución del salario real se manejó como variable de contención de la inflación, la flexibilización de los contratos colectivos como condición de competitividad de las empresas, y la decadencia de la seguridad social como inevitable para mantener saneadas las finanzas públicas. Asimismo, la capacidad de influencia de las dirigencias corporativas sindicales disminuyó substancialmente en lo económico y en lo político. A pesar de estas condiciones tan favorables para el capital, el

modelo neoliberal ya ha pasado por tres grandes crisis económicas, en 1987, en 1995 y a partir de fines de 2000.

A partir de noviembre de 2000 hay una desaceleración de la producción, el empleo y la exportación manufacturera. Esta crisis no se inició como financiera, sino que tiene su origen en la vía principal emprendida en la industria mexicana para ganar en productividad y competitividad, la intensificación del trabajo con bajo salario, sea en su forma taylorista-fordista (el taylorismo-fordismo es una forma de organización del trabajo basada en la separación entre las tareas de concepción de las de ejecución, que se traduce en métodos de trabajo estandarizado, simplificado y rutinario, con medición de tiempos y movimientos y la posible incorporación de la cadena de montaje) o en la toyotista (los métodos toyotistas tienen por principio la reintegración de tareas, mayor autonomía del trabajador en el puesto de trabajo, polivalencia, trabajo en equipo y una supuesta cultura laboral de identificación con los fines de la empresa). Pero esta última vía también tiene sus límites: primero en la resistencia física del trabajador al desgaste de su fuerza de trabajo, y segundo en la resistencia social, que en México no se expresa por la acción colectiva encabezada por los sindicatos, sino a través de las demandas individuales de los trabajadores ante los tribunales, y sobre todo en la elevada rotación voluntaria externa del trabajo. Además, la viabilidad de un modelo de producción implica un acuerdo explícito o implícito entre capital y trabajo para poder funcionar. El Estado pareció comprenderlo así durante casi todos los '90 e impulsó la firma de convenios de productividad entre sindicatos y empresas. Pero esta forma de establecer desde arriba los pactos productivos tuvo el defecto de la escasa representatividad de los sindicatos, y también por estar en general excluidos desde tiempo atrás del campo de la interlocución en los problemas de la producción en México, además de que los convenios por productividad poco aportaron al ingreso de los trabajadores. En particular, en las empresas reestructuradas por la vía toyotista, que presupone la participación y el involucramiento del trabajador en los problemas de la producción, no fue posible restablecer una real concertación entre el capital y el trabajo frente a los bajos salarios. En todo caso, el capital ofreció ambiguas garantías de conservación del puesto de trabajo que resultaron poco convincentes a la "nueva clase obrera" de la maquila, que respondió con alta rotación externa. En la maquila la tasa de rotación externa hacia fines del siglo XX era de cerca del 80% anual (Carrillo y de la O, 2002).

LOS CAMBIOS EN EL SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES

El proceso de cambio en el sistema de relaciones industriales en México durante el modelo neoliberal instaurado a partir de 1982 puede ser dividido en cuatro períodos. Primero, el de 1982-1992, cuando se inicia la flexibilización de los contratos colectivos; segundo, el de 1992-1994, cuando hay un intento de reestructuración del corporativismo sindical; tercero, de 1994 a 2000, cuando fracasa el intento de convertir los convenios de productividad en la base de un nuevo pacto obrero-patronal; y el que se inició en 2001 con el nuevo gobierno de Vicente Fox, que abre la posibilidad de una restauración corporativa.

LA FLEXIBILIZACIÓN UNILATERAL: 1982-1992

El banderazo para el cambio en las relaciones laborales en México no provino del Estado, aunque posteriormente este ha sido muy importante en su inducción y apoyo, sino de las empresas multinacionales que a principios de los '80 decidieron cambiar su orientación en México del mercado interno al internacional. Así, las nuevas plantas automotrices del norte nacieron flexibles (Arteaga y Carrillo, 1990) e iniciaron una nueva época en las relaciones laborales. Desde entonces la noción de flexibilidad se ha convertido en la palabra clave que tras-pasa las diversas formas de reestructuración productiva en el país en los últimos dieciocho años.

Pero esta noción para el *management* ha adquirido dos significados polares, por un lado el sentido de desregulación del trabajo, un dejar hacer a la gerencia con la fuerza de trabajo de acuerdo con las necesidades de la producción, y por el otro lado la flexibilidad vinculada con las nuevas formas de organización del trabajo que incorporan la idea de identidad con la empresa.

Es probable que sea la primera la que predomine en las empresas mexicanas. Entre 1982 y 1992 se extendieron en México las doctrinas gerenciales acerca de la flexibilidad del trabajo para ganar en competitividad frente a la apertura de la economía. En este período se tendió a identificar flexibilidad con desregulación, y los sindicatos fueron vistos como rigideces a minimizar. La consecuencia fue la modificación de muchos contratos colectivos de grandes empresas por medio de los cuales se marginó a los sindicatos de las decisiones concernientes a los cambios tecnológicos o de organización del trabajo. En particular, la flexibilización de los contratos se dio en aquellas empresas que estaban en vías de privatización. Los enfrentamientos

entre empresas y sindicatos menudearon, incluyendo a los propios sindicatos corporativos (De la Garza y Melgoza, 1994). Sin embargo, en cuanto a la extensión de la flexibilización en México, hay que considerar que la mayoría de los trabajadores ya eran flexibles en forma primitiva en las microempresas, y que los procesos de flexibilización sobre todo se han concentrado en las grandes corporaciones.

El viraje en el modelo económico y en el Estado tuvo respuestas diversas por parte de las corrientes sindicales corporativas e independientes. El sindicalismo Blanco (patronal) no ha tenido reacción colectiva alguna hasta ahora. Cuando el primer ajuste en la economía se iniciaba en 1983 reaccionaron sobre todo los sectores nacionalistas, tanto en su expresión corporativa como independiente. La resistencia de estos sectores llegó a su máximo en las huelgas de junio de 1983, cuando estallaron muchos conflictos por aumentos salariales, aunque en el fondo estaba el cuestionamiento del viraje en el Estado. Estas huelgas tanto oficiales como independientes fueron derrotadas, y la CTM tardó dos años en recomponer sus relaciones con el Estado. Fue hasta 1987 cuando se reanudaron las grandes negociaciones entre sindicatos oficiales, Estado y empresarios con los llamados pactos económicos que se reafirmaron en los '90 y por los cuales se fijaban los aumentos salariales anuales y en las tarifas de los servicios públicos. La CTM en aquella década todavía defendió su programa de 1978, fuertemente estatista. Los nacionalistas más consecuentes del PRI se refugiaron en 1988 en el neocardenismo junto a otros sectores de izquierda. Un efecto más profundo se produjo en aquellos sectores que en los '70 eran relativamente modernos y que desde los '80 se han reconvertido (automotriz, siderurgia, teléfonos, bancos, etc.). Fue en este sector donde se dio principalmente la reestructuración productiva y su convergencia con la industria naciente de los '80. En este sector los efectos de la reestructuración no se han reducido a la caída salarial o el recorte de personal, sino que se han combinado con cambios en la organización del trabajo, tecnológicos, en las relaciones laborales, con modificaciones de los contratos colectivos de trabajo. En este sector las respuestas sindicales han ido de la resistencia a los cambios, las políticas de negociación con las empresas o el dejar hacer a las gerencias. Cuando se ha tratado de sindicatos independientes, estos han privilegiado el enfrentamiento y la resistencia al cambio, con algunas excepciones, como el FAT y el sindicato de Telmex. Los sindicatos corporativos han ido de la pasividad sindical al intento de negociación. En el período de 1982 a 1992 una parte impor-

tante de los conflictos sindicales estuvo relacionada con la flexibilización unilateral de los contratos colectivos, sin menospreciar los problemas de salarios y el desempleo. Despuntaron las luchas de trabajadores despedidos en petróleo, azúcar, siderurgia, ferrocarriles, puertos, aviación, aseguradoras y bancos.

En síntesis, en este período la flexibilidad del trabajo pasó a ser parte integrante de la nueva doctrina del *management*, y se flexibilizaron grandes contratos colectivos dando origen a graves conflictos con los sindicatos. En general las luchas obreras de resistencia a la flexibilización fueron derrotadas a través de una acción conjunta entre empresas y Estado, aunque lo anterior no significó que la mayoría de los contratos colectivos en México hayan sido flexibilizados, probablemente porque una parte importante de los de empresas pequeñas y medianas ya lo estaban previamente, y porque las condiciones técnicas y sociales de la producción no siempre aconsejaron a los empresarios a promoverla (Covarrubias, 1992). En cuanto a las relaciones entre Estado y sindicatos, en este período hubo una pérdida de influencia de los segundos en las políticas estatales. El corporativismo como sistema de intercambios se debilitó, y no hubo claros proyectos de recambio sindical.

EL “NUEVO SINDICALISMO”: 1992-1994

Los sindicatos corporativos en México nunca se interesaron por los problemas de la productividad porque su espacio privilegiado era el de las negociaciones con el Estado. A lo sumo asumieron una actitud protectora de los trabajadores en los procesos de trabajo, estableciendo sistemas de clientelas, defendiendo la no movilidad interna (cambio de un trabajador entre puestos, categorías, departamentos, establecimientos de una empresa según las necesidades de la producción), en contra del despido y de la intensidad del trabajo, protegiendo el ascenso por antigüedad. En esta medida no hay tradición mexicana semejante a las estrategias e instituciones europeas como la democracia industrial y los consejos o comités de fábrica. Hacia 1988, cuando se inició el gobierno de Salinas de Gortari, desde los sectores estatales y empresariales se habló de la crisis del corporativismo, de un tipo de sindicato que ya no era funcional con el nuevo modelo económico. La suerte corrida por estas organizaciones entre 1982 y 1988 y sus principales contratos colectivos parecía justificarlo. El gobierno de Salinas se inició en el plano sindical golpeando a dos de las más poderosas

direcciones corporativas, la del sindicato de petroleros y la de los maestros. Sin embargo, en 1990 el presidente de la república delineó lo que sería un cambio de estrategia gubernamental con respecto de los sindicatos: en lugar de debilitarlos o destruirlos habría que empujarlos hacia su reestructuración, acorde con el nuevo modelo económico y la transformación en el Estado. A esta estrategia se la llamó nuevo sindicalismo, e implicaba sindicatos más representativos y democráticos; descentralizar las decisiones de las relaciones laborales al nivel de empresa; mantener de cualquier manera la alianza histórica entre sindicatos y Estado; colaboración sindical con la gerencia; una nueva cultura laboral de los obreros proclive a la productividad. Después de muchos conflictos, el gobierno logró que los sindicatos y las organizaciones patronales firmaran el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad en 1992, que contiene en esencia lo más actual de la doctrina de la calidad total con reconocimiento de la interlocución sindical en estos problemas. En octubre de 1993, por primera vez el Pacto Económico para la Competitividad y el Empleo, firmado por las cúpulas sindicales y empresariales pero inducido por el gobierno, contempló que el aumento salarial de 1994 sería igual a la inflación esperada en ese año más el incrementó que se diera de la productividad en 1993.

A partir de enero de 1994, por instrucciones de la Secretaría del Trabajo, se presionó a las empresas que firmaban contratos colectivos o que revisaban salarios a que establecieran convenios de productividad. De esta manera, el número de convenios durante 1994 se incrementó considerablemente, con la CTM a la cabeza.

En estos años los conflictos más importantes han sido los siguientes. Primero, en la industria decadente frente a una apertura de la economía (textiles, hule, azúcar), los conflictos importantes se dieron en torno de la modificación de los contratos que abarcan a toda una rama: hubo una gran huelga en 1992 en la rama del algodón. Segundo, por los reajustes de personal o la flexibilización de contratos de empresas reconvertidas o en reconversión (Montiel, 1991). Han sido los grandes conflictos en petróleos, siderurgia, minería, automotriz, metalmecánica, aseguradoras y bancos, y cementeras. En algunos de estos conflictos los contratos ya habían sido parcialmente flexibilizados en los '80. En los '90 esta tendencia se profundizó. En muchos de estos casos ha habido enfrentamientos entre sindicatos y empresas, pero en general la resistencia obrera no fructificó. Tercero, las huelgas de las empresas modernas y flexibles, como la Ford de

Chihuahua, Hermosillo, o la GM de Ramos Arizpe, que no implicaron recortes de personal ni adicionales flexibilizaciones, han sido por aumentos salariales mezclados con luchas por democracia sindical. Cuarto, las luchas de los sindicatos que han sabido negociar la reestructuración de las empresas como los telefonistas y electricistas. Quinto, finalmente, las luchas de los servidores públicos, en especial las de los maestros de primaria y secundaria, así como del personal del seguro social y salubridad, que han escenificado grandes movimientos durante la década. Pero no hay duda de que son los trabajadores del magisterio los que más se han movilizado en los '90 y en forma más frecuente. Las luchas en torno del nuevo modelo económico y del cambio del Estado también han estado cruzadas por conflictos intersindicales: enfrentamientos entre grandes centrales oficiales por el control de los contratos colectivos de trabajo, principalmente entre la CTM y la CROC (Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos); el conflicto entre la FESEBES (Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios) y la CTM; y recientemente, entre la UNT y el Congreso del Trabajo.

EL FRACASO DE LA ESTRATEGIA DE BONOS DE PRODUCTIVIDAD: DICIEMBRE DE 1994-2000

En diciembre de 1994 la economía mexicana entró en una profunda crisis. El PIB decreció en 6,2% en 1995 en términos reales. El índice de remuneraciones medias reales en la manufactura cayó en ese año en 8%. Frente a esta gran crisis, cuando la inflación llegó a 50%, los convenios de productividad otorgaron solamente 1,4% de incremento salarial. En 1996 la inflación fue de 25 % y los bonos por productividad dieron 2,2% de aumento. Es decir, frente a la gran crisis, el gobierno y las empresas optaron por deprimir el salario real, y los sindicatos corporativos aceptaron tal situación. Sobre la estrategia de bonos de productividad se volvió a imponer la política macroeconómica en el sentido de tratar de controlar la inflación, entre otras medidas, a través de la depresión de los salarios reales. En esta medida, la conversión de los convenios por productividad en el eje de un nuevo sistema de relaciones laborales e industriales, en el mejor de los casos, ha tenido que esperar tiempos mejores.

Fuera de este atolladero hay sólo tres novedades en el panorama de las grandes negociaciones y reacomodos del sistema de relaciones industriales en México en este período. Primero, a mediados de 1995,

en plena crisis económica, se inició una peculiar negociación entre la CTM y la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) por una nueva cultura laboral, que terminó en agosto de 1996. La negociación implicó reconocer que la globalización e integración económicas imponen la necesidad de aumentar la competitividad de las empresas. El documento firmado entre las partes plantea principios éticos que deberían normar las relaciones obrero-patronales: buena fe, lealtad, justicia, veracidad, responsabilidad, equidad, diálogo, concertación en relaciones laborales. Pero el eje es la idea de que lo central en la relación laboral es el ser humano y no la clase social, que la empresa es una comunidad y debe ser solidaria; por tanto, cabe la conciliación y no la lucha de clases. Se dice en este documento que el ser humano vale por sí mismo por su capacidad de trascender. Pareciera que se trata de una adaptación cristiana del toyotismo, y se plantea que el cambio cultural central debe pasar de la confrontación a la colaboración. Este acuerdo rompe con la concepción que, aunque de manera retórica, nutrió el discurso de los sindicatos corporativos en México durante el siglo XX, que veían sus intereses coincidentes con los del Estado pero no necesariamente con los de las empresas. Aunque el acuerdo por una nueva cultura laboral tuvo pocos efectos prácticos en el sexenio de 1994-2000, sus planteamientos han sido retomados por el gobierno de Vicente Fox, desde el momento en que su artífice es ahora secretario del Trabajo, anteriormente presidente de la COPARMEX. El segundo acontecimiento de este período fue la formación de la Intersindical Primero de Mayo por parte del sindicalismo independiente más radical en 1995. Tercero, en febrero de 1995 varios grandes sindicatos convocaron al Primer Foro “El Sindicalismo frente a la Crisis y ante la Nación”, en el contexto de la crisis más profunda en México desde 1929, y criticaron al corporativismo y al modelo neoliberal. A finales de 1977 estos sindicatos constituyeron la Unión Nacional de Trabajadores. Las estrategias seguidas por las tres principales corrientes sindicales, el Congreso del Trabajo, la Intersindical y la UNT en los ‘90 se resumen a continuación.

LA CTM Y EL CONGRESO DEL TRABAJO (CT)

El sindicalismo oficial en los años ‘90 ha seguido con su tradicional apoyo a las políticas gubernamentales, firmando todos los pactos económicos que han contribuido a mantener los salarios deprimidos. Es decir, se trata de un sindicalismo que ha perdido su capacidad para

empujar los salarios y condiciones de vida de los trabajadores hacia arriba. En esta coyuntura sin salida aparente aconteció la muerte de su dirigente histórico Fidel Velásquez. La dirigencia que lo sucedió no tiene nuevas propuestas estratégicas para los sindicatos, excepto exhibir su falta de oficio en los asuntos de la política sindical y nacional. La CTM y el CT están inmersos en una crisis de credibilidad que tiene también implicaciones electorales, pues ya no son capaces de asegurar electores al PRI. Cuando suena la hora de la apertura del Estado a otras fuerzas políticas, este proceso puede marcar la declinación de un tipo de organización que centró sus costos y beneficios para los trabajadores en la alianza subordinada a un sólo tipo de fuerza estatal.

LA COORDINADORA INTERSINDICAL PRIMERO DE MAYO

Esta fue heredera del sindicalismo independiente de los '70, pero en ella predominaban actores diferentes a los de aquellos años. Los actores principales que participaban en la Coordinadora pueden dividirse en tres: los que oscilaban entre la Coordinadora y la UNT, como el sindicato de la Universidad Nacional y el Frente Auténtico del Trabajo; los que pretendían ser la cabeza de una nueva insurgencia sindical, como las direcciones de las secciones IX y X del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, el de la Universidad Autónoma Metropolitana, y el del Instituto Mexicano del Petróleo; y en tercer término, lo que podríamos denominar la resurrección de las sectas fundamentalistas de los '70, ahora representadas por el Partido Obrero Socialista, la Liga de Unidad Socialista, la Liga de Trabajadores por el Socialismo, el periódico *El Machete*, el Comité por una Internacional Obrera (información proporcionada por Sergio Sánchez). Dejando fuera a los sectores que participan en la Coordinadora y a la vez en la UNT, el sector mayoritario de la intersindical era de origen marxista y reivindicaba la centralidad de la contradicción entre el capital y el trabajo y la lucha de clases. Sin embargo, los diversos grupos que conformaban esta organización entraron en una confrontación ideológica irresoluble que los llevó a su disolución en 1999.

LA UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES

Los sindicatos de la UNT han tratado de ocupar espacios laborales nuevos en competencia con el Congreso del Trabajo y la Coordinadora. En primer lugar, el de la negociación de la reestructuración de las empresas con miras a lograr mayor competitividad. La

Coordinadora se negaba a entrar en este problema por considerarlo tema exclusivo de las empresas y por el peligro de que los sindicatos caigan en el reformismo. Aunque el Congreso del Trabajo y la CTM hablan de una nueva cultura laboral, su inspirador principal, Juan S. Millán, fue marginado, y en esa medida la fuerza de este discurso se ha apagado frente a una dirección *cetemista* preocupada sobre todo por apoyar al gobierno en las buenas y en las malas. En este aspecto, la UNT no ha perdido el tiempo. Apenas fundada, en enero de 1998, inició la negociación con las organizaciones patronales sobre cultura laboral sin mediación del gobierno. En política electoral, los sindicatos de la UNT plantean no afiliarse a ningún partido, pero tampoco se abstienen de participar en procesos electorales, a diferencia del Congreso del Trabajo, que pertenece corporativamente al PRI, y a diferencia de la Coordinadora, que en su fracción hegemónica rechazaba participar en elecciones. Sin embargo, es posible que masas importantes de la UNT hayan votado y sigan votando por el PRD. En lo que concierne a los nuevos movimientos sociales como el zapatismo, la UNT se apresuró a protestar por la matanza de indígenas de diciembre de 1997 y buscó ser un actor de vigilancia de la pacificación de Chiapas. El Congreso del Trabajo ha callado, actitud coincidente con su apoyo tradicional al gobierno, y la Coordinadora no se manifestó, por los odios doctrinarios que los zapatistas le despertaban. Internacionalmente, la UNT ha establecido relaciones públicas con la AFL-CIO, y ambas organizaciones han coincidido en sus críticas al Tratado de Libre Comercio, en tanto que la CTM ha apoyado al gobierno diciendo que el tratado no debe modificarse. En cuanto a la Coordinadora, aunque criticó al tratado, su efecto fue mínimo debido a su escasa capacidad de relación sindical internacional.

Pero aunque la UNT es una organización obrera que tiene un discurso sindical actualizado y presenta buenas condiciones para desarrollarse, no será la chispa que incendie la pradera de las relaciones laborales, empezando porque la misma clase obrera no ha mostrado hasta ahora intenciones incendiarias masivas. Así, en este contexto de reacomodos políticos, productivos y sociales, la UNT trata de moverse creando discursos alternativos. Sin embargo, estas capacidades están muy marcadas por el caudillismo de los líderes de los principales sindicatos de la UNT, así como por el protagonismo intelectual de sus asesores. Las bases sindicales poco han tenido que decir al respecto, salvo refrendar en asambleas lo que estas nuevas elites han decidido de antemano.

LA COYUNTURA DE LA DERROTA DEL PRI Y EL CAMBIO DE GOBIERNO

Vicente Fox llegó a la presidencia prometiendo que acabaría con el corporativismo sindical. Sin embargo, puso a la cabeza de la Secretaría del Trabajo a Carlos Abascal, ex dirigente de los empresarios y artífice de aquel acuerdo corporativo en 1995 de la nueva cultura laboral. Su desempeño durante año y medio de gobierno apunta más hacia un proyecto de restauración renovada. La misma consistiría en la constitución de un corporativismo *cristiano* que sería una continuación del antiguo régimen en lo laboral, apoyado por las organizaciones empresariales poco interesadas en la democracia sindical y temerosas de los peligros del potencial desbordamiento de las organizaciones obreras por parte de los trabajadores ante las graves condiciones de la *cuestión laboral en México*. La corriente de Abascal puede proporcionar, además de continuidad en la cuestión laboral, un nuevo discurso, el de la derecha cristiana en lo laboral, que en México quedó suspendido con la derrota de los '*cristeros*' en la década de los '20 (guerrilleros católicos contrarios a los gobiernos de la Revolución Mexicana). Es el discurso que antepone a la existencia de obreros y patrones con intereses diferenciados el concepto de esencia humana inmutable de carácter espiritual: esencia y dignidad humana versus conflicto de intereses. Concepto de esencia humana que las ciencias sociales en sus diversas vertientes dejaron atrás desde hace más de un siglo, para contraponerle el concepto de sujeto construido social y culturalmente. En esta medida se afirma que el trabajador no debe concebirse como un costo a minimizar, sino como una persona a reivindicar en su dignidad. Pero esta ideología naufraga frente al principio de realidad de modelos de producción basados en la intensificación del trabajo y el bajo salario. Así, la doctrina cristiana conservadora con respecto de las relaciones laborales queda al desnudo como encubridora de la crisis del trabajo en México (crisis de capacidad de sobrevivencia por venta de fuerza de trabajo, de intensidad creciente del desgaste de la fuerza de trabajo y de anomia reflejada en la altísima rotación voluntaria del personal). Es de esperar que su efectividad en las condiciones y tradiciones mexicanas sea limitada.

Lo cierto es que se ha reiniciado en el 2001 la discusión acerca de la Nueva Ley Federal del Trabajo a partir de principios cristianos como los enunciados anteriormente. El gobierno convocó a una Mesa Central de Decisión en la que han participado las principales corrien-

tes sindicales y empresariales con miras a tener un proyecto de Ley del Trabajo condensado. Sin embargo, las diferencias hasta hoy han sido importantes. La UNT está por su reforma democratizadora y anticorporativa, con la inclusión de capítulos referidos a flexibilidad y productividad, y ha presentado su propio proyecto. Los sindicatos del Congreso del Trabajo estarían dispuestos a aceptar la flexibilización laboral con la condición de salvaguardar sus esferas de influencia. Los sindicatos independientes de lo que era la Coordinadora Primero de Mayo estarían en contra de todo cambio en la ley. Los sindicatos Blancos, controlados directamente por los patrones, poco participarían, atendiendo a sus tradiciones de no participar en política. El gobierno de Fox estaría por la flexibilización de la ley y posiblemente algunas reformas democratizadoras. Los empresarios, por su parte, apostarían solamente a la flexibilización ante los peligros de la democratización sindical. El PAN apoyaría las reformas *foxistas*. El PRD se opondría a la reforma gestada desde la Secretaría del Trabajo y trataría de presentar la propia, mientras que el PRI jugaría con los sindicatos corporativos.

Pero estos no son todos los actores de los que podría darse cuenta. Están además los obreros comunes que han sufrido en carne propia la crisis del trabajo a la mexicana, y que podrían manifestarse al margen de las maniobras conjugadas de los líderes. ¿Hasta que punto la impresión de que hay un Estado que ya no controla a las organizaciones obreras, que los sindicatos no tendrían el apoyo de la superestructura del Estado, y que hay un PRI debilitado y que los líderes oficiales están divididos, dará confianza a los trabajadores para iniciar un periodo de conflictividad como en la década de los '70?

LAS NUEVAS LUCHAS EN LA MAQUILA: EL CASO DE KUKDONG

La maquila en la década del '90 fue el sector estrella del modelo económico mexicano, con el más alto crecimiento en producción, exportación y empleo. Sin embargo, se trata de un sector de bajo salario, empleo volátil y predominio de sindicatos que no representan a los trabajadores. Desde finales de 2000, coincidiendo con la entrada del gobierno no priista, la maquila ha entrado en crisis económica y se han escenificado algunos conflictos obrero-patronales importantes, que derivaron en luchas por la democratización de los sindicatos. El caso más sonado internacionalmente ha sido el de la maquila coreana Kukdong. Se trata del único caso plenamente

triunfante de los trabajadores, que ha servido de ejemplo a luchas posteriores y a través del cual es posible analizar las políticas de los sindicatos corporativos y los independientes del nuevo gobierno, y la aparición de nuevos actores no laborales representados por ONGs y redes internacionales de nuevo tipo.

En la Kukdong International–México, S. A. de C. V., fábrica de propiedad coreana de textiles y vestidos localizada en Atlixco, Puebla (estado del centro de México), tuvo lugar en el año 2002 una lucha que ha demostrado la posibilidad de un nuevo tipo de movimiento social, el movimiento global por la justicia en las maquiladoras en las zonas del proceso de exportación (zonas francas) del mundo. Ese movimiento global implica la intervención al mismo tiempo de una nueva generación de trabajadores, la mayoría de ellos mujeres jóvenes provenientes de las áreas rurales de los países en desarrollo del Tercer Mundo, y una nueva generación de gente joven, en su mayoría estudiantes de universidades de los países desarrollados, confrontando el poderío de la producción global y las redes comerciales que dominan muchas industrias en el mundo de hoy. Ese nuevo movimiento social a su vez se ha articulado con muchas organizaciones tradicionales, con sindicatos nacionales y locales, con secretariados sindicales internacionales, así como con viejas ONGs y “organizaciones de solidaridad”, formando flexibles y diversas redes capaces de emprender poderosas luchas por la justicia en muchos frentes, desde los sitios de la producción y centros comerciales del sur global y los distritos del norte global, revelando una forma que quizá pueda ser la base para un nuevo internacionalismo que enfrente los desafíos de la globalización de las grandes corporaciones.

La Kukdong International Corporation es una compañía de producción multinacional con base en Corea con más de 400 millones de dólares en ventas anuales. La compañía tiene plantas en Indonesia, Bangladesh, China, Corea y México, produciendo tejidos de punto de alta calidad para los mercados europeos y norteamericanos. Los principales productos de la planta en México son chamarras con gorra de lana, bordadas con los logos de las universidades y preparatorias norteamericanas. Kukdong produce sudaderas para los gigantes comerciales norteamericanos Nike y Reebok, y en menor medida para otras corporaciones trasnacionales como Adidas y Champion Sportswear.

La planta Kukdong es la más nueva y moderna de las compañías que operan en Atlixco, y está en una situación de producción del “paquete completo”. Kukdong ha invertido más de 30 millones de

dólares en la planta en la que la materia prima textil es tejida, teñida y terminada, posteriormente cortada, cosida y bordada usando la nueva tecnología computarizada, y luego empacada y embarcada para los clientes en EE.UU. El agua utilizada en el proceso de teñido es tratada antes y después de usarla por medio de un proceso moderno. A su máxima capacidad la planta puede emplear 2.500 trabajadores y producir de 25 a 30 millones de dólares en ganancias anuales.

La planta Kukdong es el resultado de la estrategia de lograr un bajo costo en la producción dentro del mercado creciente que produce el vestido para las universidades. Los elementos claves en la estrategia son la alta tecnología, la integración vertical y la proximidad al mercado, y por supuesto, los bajos salarios, aunque a ese nivel de desarrollo tecnológico los costos del trabajo son una pequeña parte de los costos del producto terminado y los bajos salarios no constituyen el principal factor en la determinación del éxito de la compañía.

El lugar donde se ubica la planta Kukdong, Atlixco, es una pequeña ciudad localizada en la parte sur del estado de Puebla, aproximadamente a dos horas conduciendo desde la ciudad de México. Es una región agrícola, tradicionalmente una de las de mayor producción de caña de azúcar en México. Desde la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC), la economía rural de México ha sufrido una tremenda crisis. Los campesinos mexicanos entraron en competencia directa con los productores estadounidenses y los precios de sus cosechas cayeron drásticamente. Los productores mexicanos de maíz con sus pequeños solares han entrado en competencia con los grandes productores de Kansas, Nebraska y Iowa. Los productores de la caña de azúcar están en competencia con el gigante norteamericano de la industria de la remolacha de azúcar y los productores de miel de maíz. Además, se produjo la introducción del jarabe de alta fructuosa, que dentro del mercado mexicano condujo a la caída del precio del azúcar por debajo del costo de producción. La economía rural de Puebla fue en especial fuertemente golpeada por la caída de los precios del azúcar. El crónico desempleo y la endémica pobreza de la parte sur del estado alcanzaron un nivel extremo, provocando una masa de emigración hacia EE.UU., especialmente a la ciudad de Nueva York y a las regiones de la franja fronteriza.

De cara a la crisis del desempleo, la extrema pobreza y la emigración, el gobierno del estado de Puebla adoptó el “remedio” estándar del Partido Revolucionario Institucional (PRI): atraer la inversión directa extranjera para crear empleos, a través de tener bajos

salarios y proveer servicios a los inversionistas foráneos que instalaron maquiladoras en el estado. Puebla tenía la ventaja de ofrecer el más bajo salario mínimo de la zona, y una tradición en la producción textil y del vestido que data del siglo XIX, lo que hizo parecer como natural que las maquiladoras de esos ramos comenzaran a establecerse en el estado.

Puebla es uno de los estados más conservadores de México, con una fuerte presencia católica conservadora, y un gobierno del estado controlado por el ala más retrógrada del PRI. El PRI en Puebla, como el nacional, continúa siendo corporativo e incorpora en su estructura organizativa a la mayoría de los sindicatos como modelo para la organización política que permitió al partido dominar la política mexicana por más de setenta años. El PRI de Puebla tiene una fuerte organización popular de base: en el campo está la Confederación Nacional Campesina (CNC), y en las ciudades y barrios la Federación Regional de Obreros y Campesinos (FROC) afiliados a la central sindical nacional, la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC). La FROC-CROC de Puebla es un “negocio de familia” que corre entre tres hijos de sus fundadores, los hermanos Sánchez Juárez. Cada uno de los hermanos tiene una senaduría o una diputación federal por el PRI, y ellos son una parte importante de la elite del PRI de Puebla. La FROC-CROC también ha adoptado la política que soporta el PRI al aceptar salarios bajos para atraer inversiones extranjeras y crear empleo.

Cuando una potencial inversión extranjera alcanza al gobierno del estado de Puebla, se le da un muy buen trato: después de encontrarse con el gobernador, el secretario de Desarrollo Económico se inmiscuye en ello y se alcanzan acuerdos de tierra barata, bajos o nulos impuestos, asistencia en su entrada al registro legal, y finalmente la recomendación con el “líder laboral”. La recomendación muchas veces es directa -haciendo el secretario de Desarrollo Económico la presentación- y otras veces indirecta, a través de un intermediario “abogado laboral”. En cualquier caso, el inversionista está apalabrado, “esa es la forma en que se hace aquí”, y es un acuerdo con el sindicato líder, necesario para ganar el acceso a los trabajadores en las condiciones que quiere la empresa.

En el caso de la Kukdong, un acuerdo fue alcanzado con las autoridades del estado en el otoño de 1999, y la fábrica fue construida y comenzó a operar para fines de noviembre. Poco después de que los primeros trabajadores fueron contratados, en diciembre, la

gerencia de Kukdong y Rene Sánchez Juárez, líder de la FROC-CROC, firmaron un contrato colectivo de trabajo. Ese acuerdo, de aproximadamente seis páginas de largo, es un clásico “contrato de protección” (simulado), simplemente soportando los términos y condiciones mínimas que para el empleo establece la Ley Federal del Trabajo y el “salario mínimo vigente en la región”. De manera adicional, el contrato incluye las cláusulas estándar que garantizan al sindicato el control exclusivo de la contratación y la “cláusula de exclusión”, que da al sindicato el derecho de demandar el despido de cualquier trabajador que desista de ser miembro del mismo. Los trabajadores no supieron que ese contrato existió o que ellos eran representados a través de la FROC-CROC; sólo se enteraron muchos meses, después cuando la compañía anunció que eran miembros de este sindicato y que deberían pagarían las cuotas sindicales a la FROC-CROC o serían despedidos.

La gerencia de Kukdong estuvo totalmente de acuerdo con la situación. El gerente de la compañía insistió en pagar el 10% por encima del salario mínimo, y ofreció la transportación, el desayuno gratis y una comida en la cafetería de la compañía como parte de su paquete de contratación (“él dijo que había sido muy generoso”). A su vez prometió un incremento de los salarios “cada tres meses” y se comprometió a construir un centro para el cuidado de los niños pequeños de las trabajadoras. Esa promesa no fue cumplida.

La compañía y la FROC-CROC trabajaron conjuntamente para contratar trabajadores, viajando los fines de semana por los pequeños poblados de la zona de los alrededores de Izucar de Matamoros, 30 millas al sur de Atlixco, el centro de la región en que crece la caña de azúcar. En encuentros con los alcaldes locales, prometieron aliviar la crisis de desempleo y a la vez ofrecer una solución parcial a la pobreza que plagaba el área. Hicieron anuncios por todas las rancherías con un sistema de altavoz y distribuyeron folletos con el símbolo del dólar e ilustraciones de la nueva fábrica en el centro de los pueblos. En un periodo de pocos meses, a través de esos métodos, habían contratado aproximadamente 850 trabajadores, en su mayoría mujeres jóvenes cuya franja etaria se encontraba entre los 16 y los 21 años de edad, hijas e hijos de campesinos empobrecidos, cortadores de cañas y antiguos trabajadores de la molienda de azúcar.

Lo que no supo la Kukdong, y lo que la FROC-CROC no le dijo, fue que esos pueblos tenían una histórica y larga tradición de rebeliones y luchas que datan de antes y después de la revolución mexicana de

1910. Esos pueblos fueron parte del territorio original zapatista: Emiliano Zapata se refugió aquí cuando los federales incursionaron en su caserío en las cercanías del estado de Morelos, y muchos de los revolucionarios zapatistas que conformaron el “ejército del sur” fueron ancestros de esos mismos campesinos. Desde las décadas de la revolución, la región sur de Izucar de Matamoros se volvió conocida por la militancia de los cortadores de caña de azúcar y los trabajadores de la molienda en el ingenio de Atencingo, así como a los trabajadores de la destilería del ron Baccardi en Izucar de Matamoros mismo.

Para esos jóvenes trabajadores, el trabajo en Kukdong fue una oportunidad para ganar cierta independencia de sus parientes y poder ayudar a la familia sin dejar el hogar por un incierto futuro en EE.UU. como trabajadores ilegales. Y ellos tampoco tuvieron que conseguir mil dólares, que es lo que cuesta cruzar la frontera. Especialmente para las mujeres jóvenes, con el estigma de ser madres solteras, trabajar en la maquiladora fue la única alternativa de ser independientes por encima de sus parientes, que en la mayoría de los casos no tienen un ingreso fijo en efectivo pero que por fuera y a duras penas subsisten viviendo a través del arduo trabajo en los campos de caña o criando pollos, vendiendo huevos o con algunas otras ocupaciones de supervivencia.

El 8 de mayo de 2000 los trabajadores se enteraron de la presencia de la FROC-CROC en el sindicato. Se disgustaron por no haber tenido injerencia, pero pensaron que podría ser bueno tener un sindicato que los ayudara a resolver algunos de sus problemas. La compañía prometió un centro para el cuidado de la niñez, pero tres meses después este no había sido cumplido; el “desayuno gratis” se tornó en no más que un café con pan; el “almuerzo gratis” regularmente era incomible, aún cambiando la comida: se servía en platos sucios. En más de una ocasión los trabajadores habían caído enfermos por la comida, y trabajadores tuvieron que ser llevados al hospital con retorcijones en el estómago y los intestinos. Los supervisores de la compañía coreana eran inexpertos hombres jóvenes contratados por uno o dos años, y vivían en campamentos en los campos de la compañía; les gritaban a los trabajadores cuando estos cometían un error. Pero los trabajadores pronto encontraron que cuando iban a la oficina que la compañía proveía para la representación sindical, José Luis Ruiz estaba siempre ausente o indispuerto para ayudar. El resentimiento de los trabajadores comenzó a crecer, enfocado en el maltrato, el rompi-

miento de las promesas y el ser forzados a afiliarse y pagar cuotas a un sindicato que no hacía nada por ellos.

Mientras tanto, en EE.UU., los estudiantes universitarios, principales consumidores de las chamarras deportivas producidas por la Kukdong, estaban organizándose por sí mismos. Su organización data desde una campaña a fines de los años '90 a través del sindicato textil y del vestido de EE.UU., UNITE, en contra del gigante de la compañía de jeans GUESS. Esa campaña, como uno de sus aspectos estratégicos, estableció "Comités de estudiantes para el boicot a la GUESS" en distintos campus, a causa del énfasis de la compañía en el mercado para jóvenes. La campaña GUESS en última instancia no fue exitosa, pero los comités de estudiantes sobrevivieron y comenzaron a organizar centros para un nuevo y amplio movimiento "en contra de talleres de mucho trabajo por poca paga" que después de formalizado se transformó en una organización, la "Unión de Estudiantes en contra de talleres de mucho trabajo por poca paga" (USAS). USAS educó a los estudiantes acerca de las condiciones en los talleres globales de mucho trabajo por poca paga, agitado por el descubrimiento concerniente a la producción con la licencia universitaria del vestido, y finalmente, en la primavera de 2000, forzó a decenas de universidades a revelar la información, adoptando códigos de conducta para las fábricas que habían producido ese vestido, y, en un golpe genial, forzó a las universidades a formar un "consorcio que respetara los derechos de los trabajadores" y una organización independiente no comercial para investigar las condiciones de las fábricas y hacer cumplir los códigos de conducta.

USAS comenzó a usar la lista del descubrimiento universitario para investigar a las fábricas y ver por sí misma cómo los vestidos de los colegios estaban siendo producidos. Una de las primeras fábricas fuera de EE.UU. que fue investigada por los estudiantes fue la Kukdong de Atlixco, Puebla. El Centro Americano por la Solidaridad del Trabajo Internacional, el brazo internacional de la AFL-CIO, ofreció asistir a los estudiantes en esta investigación, y a fines del verano y en el otoño de 2000, a través de dos activistas mexicanos, el contacto fue hecho con muchos trabajadores de la Kukdong. Los activistas, Blanca Velázquez Díaz y David Alfaro, formaron una organización no gubernamental, el Centro de Apoyo al Trabajador (CAT), y comenzaron a tener conversaciones con los trabajadores de la Kukdong, visitándolos en sus hogares en los pueblos. No intentaron iniciar una actividad organizada, pero sí explicar simplemente que su trabajo estaba

cubierto por los códigos de conducta de las universidades de EE.UU. y que los estudiantes estadounidenses estaban interesados en reunirse con ellos y aprender acerca de las condiciones de trabajo en Kukdong. En noviembre de 2000, una delegación de cinco estudiantes de la USAS provenientes de diversas universidades visitó México y se encontró con trabajadores de la Kukdong. Es claro que esos encuentros y conversaciones con activistas del CAT y estudiantes de la USAS fueron importantes para que los trabajadores de la Kukdong cambiaran sus resentimientos pasivos y su descontento por la organización activa y la protesta. El encuentro también fue importante para preparar una posible campaña internacional para apoyar a los trabajadores de la Kukdong cuando la lucha estallara. Durante un mes, los mismos trabajadores que se habían encontrado con los activistas del CAT y los estudiantes de la USAS encabezaron la organización para boicotear la cafetería en la Kukdong, resultando despedidos por la compañía, y entonces se convocó a la huelga de hecho (*wildcat*) por casi todos los trabajadores de la Kukdong el 9 de enero de 2001.

Los acontecimientos en la Kukdong se sucedieron rápidamente después de la visita de los estudiantes. A principios de diciembre el cercano volcán Popocatepetl hizo erupción, forzando la evacuación de los pueblos de los alrededores, en donde muchos trabajadores de la Kukdong vivían. Sin embargo, a pesar de que la Kukdong supo acerca de la evacuación, no informó a los trabajadores y continuó operando. Cuando los trabajadores regresaron después del trabajo y encontraron a sus familias fuera de sus casas, en albergues desconocidos, se consideraron ultrajados. Rechazaron regresar a sus trabajos hasta que hubieran localizado a sus familias y estuvieran seguros de que estaban a salvo. Cuando pudieron regresar al trabajo, la compañía los forzó a trabajar tiempo extra hasta completar la producción perdida. El anuncio de dos horas obligatorias de trabajo extra fue hecho a toda la compañía con altavoces mientras los trabajadores estaban revistiendo y remachando (en la jornada de trabajo), y no por la gerencia sino a través de José Luis Ruiz, el representante del sindicato de la FROC-CROC.

Como resultado de ese incidente, las tensiones en la planta comenzaron a incrementarse. Los trabajadores que se habían encontrado con los estudiantes de la USAS siguieron reuniéndose regularmente para discutir la situación. Marcela Muñoz, trató con la representación sindical acerca de la mala comida en la cafetería. El 15 de diciembre de 2000, Marcela y cuatro trabajadores más, muchos de

ellos “supervisores de línea”, líderes en su trabajo, organizaron un boicot en la cafetería de la compañía. Fue un completo éxito: había participado la vasta mayoría de los trabajadores. Cuando la compañía pudo preguntarle a José Luis Ruiz que era lo que había pasado, el negó cualquier conocimiento o responsabilidad en la acción, y culpó a Marcela y otros activistas.

Después de las fiestas navideñas, el 3 de enero de 2001, la gerencia de la Kukdong despidió a Marcela Muñoz y a otros cuatro trabajadores, alegando que habían forzado a los trabajadores a no comer en la cafetería de la compañía el 15 de diciembre. Conforme la voz se corrió en torno del despido de los trabajadores, su coraje creció, generando una rebelión. El lunes 8 de enero los trabajadores pararon el trabajo por dos horas e informaron a la gerencia que tenía 24 horas para reinstalar a los cinco líderes y quitarse de encima a la FROC-CROC. Al día siguiente, después de no recibir respuesta de la compañía, más de 600 de los 850 trabajadores comenzaron un interminable paro de trabajo y ocuparon el patio de la compañía, fuera de los edificios de la fábrica. Eligieron a los cinco líderes como el “comité temporal de representación”, e intentaron negociar con la gerencia de la Kukdong, pero fueron rechazados. Los activistas del CAT y otros soportes comunitarios, incluidos muchos parientes de los trabajadores de la Kukdong, se unieron a los huelguistas en el patio de la compañía, ofreciendo comida y cobijas. La primera noche pasó sin incidentes. En el segundo día de la huelga los trabajadores de la Kukdong mandaron una comisión de tres trabajadores al encuentro de la plenaria de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT¹) en la ciudad de México para solicitar su apoyo. En el encuentro, con más de treinta líderes de algunos de los sindicatos más importantes de México, uno de los miembros de la comisión, Santiago Pérez Meza, explicó la situación de la Kukdong y solicitó la intervención de la UNT. Unánimemente se adoptó como resolución abogar por su apoyo y se apuntó que el secretario de organización de la UNT, José Luis

1 La UNT es una Central sindical independiente formada en 1997 por muchos sindicatos que apoyaron la salida de la Central sindical oficial, el Congreso del Trabajo (CT) afiliado al PRI, en el que la FROC-CROC es un miembro distinguido. Las figuras que en ese momento conducían la UNT eran tres co-presidentes, Francisco Hernández Juárez del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), Agustín Rodríguez del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), y el Dr. Francisco Rocha Larrainza del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS).

Hernández, y el staff político de la UNT en la persona de Rafael Merino, serían los responsables. Hernández y Merino advirtieron a la comisión de los trabajadores de la Kukdong que deberían mantener su huelga, la cual, aún siendo técnicamente ilegal, era la única manera de presionar a la compañía. Merino acordó contactar con algún interlocutor de la compañía y negociar para abrir el dialogo mientras que él esperaba ganar la reinstalación de los trabajadores y *de facto* el reconocimiento del “comité de representación temporal” como la representación de los trabajadores.

Al siguiente día, el tercer día de la huelga, muchos miembros de los sindicatos de la UNT de Puebla, incluyendo los trabajadores telefonistas y del Sindicato Independiente de la Volkswagen (SITIA-VW), visitaron a los huelguistas demostrándoles su apoyo. Pero conforme cayó la noche sólo permanecieron los trabajadores, algunos parientes, y sus aliados del CAT. Durante ese día, la gerencia de la Kukdong, ante la insistencia de su interlocutor laboral y del secretario general de la FROC-CROC, René Sánchez Juárez, hizo demandas criminales en contra de cinco de los líderes de los trabajadores por “secuestro” y “usurpación de propiedad privada”. El gobernador de Puebla y el secretario de Desarrollo Económico fueron informados, y agregaron que el “orden debía ser restaurado” aún si eso requería del uso de la fuerza policial a través del batallón antimotines (granaderos) del estado. Esa noche, aproximadamente trescientos huelguistas sentados en el suelo, cantando el himno nacional mexicano, fueron brutalmente atacados y forzados a desalojar los terrenos de la fábrica. La policía antimotines fue directamente dirigida por el líder de la FROC-CROC, René Sánchez Juárez, quien atacó a los cinco líderes brutalmente. Setenta trabajadores fueron hospitalizados como resultado del ataque policial, incluyendo uno con conmoción cerebral y otro con costillas rotas.

A la mañana siguiente, el viernes 12 de enero, un grupo de aproximadamente setenta y cinco trabajadores se reunió en el centro del pueblo de Atlixco enfrente de la presidencia municipal. Un estudiante de la USAS llegó y articuló al grupo. USAS procedió cuidadosamente, siguiendo el desarrollo del movimiento en Atlixco a través de la comunicación diaria con los activistas del CAT por medio de mensajes por Internet. Luego decidió mandar a uno de sus líderes, Evelyn Zepeda, a Puebla cuando se inició la huelga. Ese día un pequeño grupo de trabajadores protestó por la intervención del gobierno del estado y el ataque de la policía. La radio y la prensa

generaron dos versiones de los eventos en la fábrica: “no pasó nada, ahí no hubo violencia ni injurias” fue la versión del gobierno del estado. También fueron denunciados como una desestabilización por parte de la UNT y se habló de “agitadores externos”, mencionando específicamente a la activista del CAT, Blanca Velásquez Díaz, quien previamente había sido secretaria general del sindicato de la UNT de la cercana abastecedora de autopartes Siemens.

Los líderes de la UNT responsables del apoyo a los trabajadores de la Kukdong no aparecieron. Como después se supo, Rafael Merino hizo contacto con el abogado de la compañía Kukdong el sábado, y se le dijo que la compañía había determinado resistir la demanda de los trabajadores de remplazar a la FROC-CROC con su propio sindicato. El interlocutor le dijo a Merino que tenían todo el apoyo del gobierno del estado de Puebla y el de la COPARMEX², y que no convenía a la UNT estar envuelta en ese *affaire*. Como resultado de la determinación de la compañía y de la nueva situación de la represión de la huelga, Merino dijo al interlocutor de la compañía que la UNT no iba a intervenir. Él posteriormente explicó que en la UNT “no se veía una salida adecuada” de la situación, y que habían caído en la cuenta de que “el costo político de su involucramiento podía ser muy grande”. Esta posición refleja las ideas que ha caracterizado a muchos sindicatos independientes en México por años, y en nuestra opinión refleja la continuación de la tradicional influencia “estatal” o “corporativista” en los movimientos laborales de México. El gobierno y la central sindical corporativa colaboraron con la empresa en forma coordinada para destruir a la oposición democrática en el sindicato, y a la vez la delegación de la UNT, supuesta central independiente, se plegó a las exigencias de no intervención esperando ganancias en la relación con el Estado.

Los trabajadores de la Kukdong y sus aliados en el CAT, en la USAS y en el Centro de Solidaridad hicieron una valoración diferente de la situación. Sus juicios fueron basados primeramente en un análisis de la compañía y sus trabajadores, y sólo secundariamente en un análisis del contexto político. Primero, que la compañía Kukdong había invertido más de 30 millones de dólares en sus instalaciones, y

2 La Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) es la mayor organización conservadora de empleadores de México. El presente secretario de Trabajo y Previsión Social, Carlos Abascal Carranza, era el presidente de la Coparmex, organización empresarial de derecha.

que podría simplemente cerrar o moverse, perdiendo la mayoría de su inversión y una temporada completa de trabajo. Eso podría probablemente significar que la compañía tendría que incrementar su plan estratégico de producción para el mercado de EE.UU. En segundo lugar, que los clientes de Kukdong, Nike y Reebok, son grandes revendedores de esa clase de producto, y la no producción de la compañía que aspira a competir en esos mercados podría llevarlas a romper relaciones con la primera. En tercer lugar, que esos revendedores tienen códigos de conducta, puesto que hicieron que las universidades dieran las licencias a sus nombres. Los estudiantes de la USAS habían forzado al sistema a establecer consorcios para los derechos de los trabajadores que fueron preparados para investigar las violaciones en la Kukdong y presionar a las universidades y compañías a reforzar sus códigos. Los estudiantes también habían estado preparándose para manifestarse en contra de las universidades y de los revendedores en apoyo de los trabajadores de la Kukdong. En cuarto lugar, que los trabajadores de la Kukdong se unieron por el deseo de tener su propio sindicato y ganar la reinstalación de los líderes. Al momento de la huelga, más de seiscientos cincuenta de los ochocientos trabajadores apoyaron al movimiento. Sin embargo, su apoyo fue espontáneo y desorganizado. La mayoría de los trabajadores fueron mujeres jóvenes con pocas alternativas de empleo, quienes podían ser forzadas a regresar al trabajo en la Kukdong, pero no estuvieron dispuestas a aceptar el maltrato y la corrupción del sindicato. En quinto lugar, que la situación en EE.UU., Canadá y otros países consumidores era propicia para la construcción de un movimiento que apoyara la lucha de los trabajadores de la Kukdong en los “talleres de mucho trabajo por poca paga” en un contexto de crecimiento de la crítica a la globalización. Ahí había muchas ONGs listas para apoyar las luchas de los trabajadores en contra del bien definido enemigo, Nike. Además, desde mediados de los noventa, en la AFL-CIO se reforzó su corriente más militante y crítica al neoliberalismo y a los aspectos negativos de la globalización. Finalmente, el Centro de Solidaridad estuvo bien posicionado para facilitar el establecimiento de la red global de apoyo y proveer algunos recursos necesarios para el funcionamiento de la red, tales como la investigación de la compañía y la industria, comunicaciones y transportes, publicidad, y hasta cierto punto, la coordinación.

La conclusión fue que la compañía resultó vulnerable en la campaña de presión sobre todo en su mercado. Aunque el contexto político mexicano era desfavorable, la FROC-CROC es un pilar del

PRI en un estado fuertemente priísta. Los sindicatos independientes miran más al estado que a los trabajadores; los partidos de izquierda poco se interesan por los temas laborales. Algunos pensaron que con la derrota del PRI la gran articulación entre Estado, sindicatos y empresas se había roto, y que por tanto resultaría más fácil una lucha por la democracia sindical. Pero no fue así. La Secretaría del Trabajo, en manos no priistas, se comportó como en los viejos tiempos a favor del capital y en contra de los trabajadores.

El análisis de la estructura de poder y la situación de la economía-política del estado de Puebla parecieran indicar que la compañía Kukdong tiene una gran influencia en el gobierno del estado. La crisis del empleo fue claramente el asunto más explosivo que enfrentó el gobierno de Puebla, y las maquiladoras fue su respuesta. Una parte importante de las maquiladoras que se establecen en Puebla son de propiedad coreana, y entre ellas la Kukdong es la más grande e influyente. El gobierno del estado de Puebla no podría darse el lujo de ofender a la inversión de la comunidad coreana: no podría darse el lujo de ofender a la Kukdong y menos cuando la maquila a nivel nacional estaba en franca crisis económica, despidiendo trabajadores, reduciendo sus inversiones y sus exportaciones.

Los cinco trabajadores líderes y la CAT comenzaron una campaña por fuera para visitar a los trabajadores en sus hogares y convencerlos de retornar al trabajo con la idea de continuar la campaña desde dentro. Fue difícil. La mayoría de los trabajadores y sus parientes estaban verdaderamente enojados por la forma en que la compañía los había tratado, y por el ataque de la policía. Al final, la combinación de la paciente persuasión a través del reconocimiento de sus líderes, y la presión de la necesidad económica, lograron que más de la mitad de los trabajadores lentamente retornara a su trabajo.

Quizás el paso más importante en la construcción de la confianza en los trabajadores fue la reinstalación de tres de los cinco trabajadores líderes despedidos. Durante los días del ataque policial, estudiantes de veinticinco campus de EE.UU. se pronunciaron en contra. El retorno de los líderes fue una de las demandas clave de la protesta, manejada en los artículos del *New York Times* y del *Financial Times*, dos de los más importantes periódicos nacionales en EE.UU. Comenzaron a enviarse e-mails dentro de las oficinas de la corporación Nike y Reebok, organizados a través de la USAS. Las imágenes de los trabajadores de la Kukdong fueron colocadas en los sitios web, y se difundieron declaraciones de audio de trabajadores de 14 años de

edad. Eso condujo a Nike y Reebok a mandar representaciones a la Kukdong casi inmediatamente, y luego comenzó la presión hacia la compañía para encontrar un camino para resolver la disputa.

El Consorcio de los Derechos del Trabajo (WRC) también comenzó una investigación, formando una delegación de muy alto nivel de expertos del derecho laboral internacional, administradores universitarios y representantes religiosos que llegaron al lugar de los hechos en la semana en la que la huelga había estallado y realizaron un reporte preliminar de las violaciones y abusos que se dieron en las dos semanas que duró su visita. Su rápida y enérgica intervención fue clave en el éxito de la campaña.

El asunto de la reinstalación de los líderes despedidos fue planteado por la WRC como una prueba de que la Kukdong tenía disposición a respetar los derechos de los trabajadores, en particular su libre asociación, garantizada a través de varios códigos de conducta así como a través de la ley mexicana y las convenciones internacionales. Ese asunto tocó las relaciones de la compañía con la FROC-CROC y se tradujo en una vehemente oposición de esta al regreso de los líderes, aún con la amenaza de la huelga corporativa. La compañía también fue muy renuente a admitir que el despido de los líderes había estado mal, considerando a estos como personas que “trataban de destruir a la compañía”.

Lo que finalmente ganó la reinstalación de los líderes fue el incremento de la presión desde todos los lados, incluyendo la de los propios trabajadores, USAS, la WRC, Nike y Reebok, la intervención de ONGs coreanas y de la Casa Coreana de la Solidaridad Internacional (KHIS). Ésta fue invitada a México por el Centro de Solidaridad en un esfuerzo por negociar acerca de “la discrepancia cultural” entre la gerencia coreana y los trabajadores mexicanos. Ellos pacientemente explicaron a la gerencia que el retorno de los líderes tenía que ser visto no como una admisión de culpa por parte de la compañía, sino como una “forma de establecer la paz” tratando de dejar la disputa atrás y regresando al trabajo.

Una vez que los líderes hubieron regresado a su trabajo, la campaña para organizar a los trabajadores ganó sus frutos, y en marzo fue formado el sindicato independiente SITEKIM (Sindicato Independiente de Trabajadores de la Kukdong Internacional-México), y su solicitud de registro legal fue elevada a la Junta de Conciliación y Arbitraje de Puebla, la agencia que regula las relaciones laborales. Después de cincuenta y nueve días, un día antes de la terminación del sexto día del

período ofrecido para la revisión de dicha solicitud, la Junta rechazó la propuesta. Ello no fue inesperado: se sabe que la FROC-CROC ha pagado muchos de sus registros de sindicatos con grandes sumas de dinero que provienen del sindicato. Su estrategia fue utilizar al gobierno del estado como soporte para obstaculizar el reconocimiento del sindicato independiente. Es decir, las redes de complicidad corporativa entre sindicatos y estado abarcan por un lado a las autoridades gubernamentales, como en este caso al gobernador del estado, pero también a las instituciones de la justicia laboral, que en México son principalmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje, supuestamente tripartitas, aunque el representante sindical siempre es de alguna central corporativa.

Pero la compañía Kukdong fue nuevamente convencida de que tenía que aceptar al sindicato independiente y buscar la alternativa para “deshacerse” de la FROC-CROC. Nike estuvo presionando a la Kukdong para permitir que los trabajadores votaran por el sindicato que ellos quisieran, y los trabajadores estuvieron seguros de que ese voto podría ser ganado por el SITEKIM. Pero el Estado no pudo garantizar el registro legal del SITEKIM, y sin ello el sindicato no podía representar legalmente a los trabajadores. Aún más, el gobierno del estado se opuso a tomar el baluarte del voto secreto para que los trabajadores pudieran pertenecer a la representación que ellos eligieran, temeroso de establecer un precedente que pudiera causar una avalancha de movimientos de trabajadores que quisieran liberarse de la corrupción de sindicatos como la FROC-CROC. La gerencia de la Kukdong comenzó a encontrarse con líderes del sindicato independiente y forzó a la FROC-CROC a incrementar sus espacios en la fábrica.

Durante todo el verano fue claro que la compañía hizo presión sobre la FROC-CROC para mejorar el contrato colectivo y presionó al gobierno del estado para otorgar el registro del sindicato independiente. Al final, la Kukdong alcanzó un acuerdo con la FROC-CROC, el gobierno y el sindicato independiente, y una solución: la compañía Kukdong podría ser disuelta, y una nueva compañía, MexMode, sería formada. El contrato con la FROC-CROC sería invalidado, y el nuevo sindicato independiente, ahora llamado SITEMEX (Sindicato Independiente de Trabajadores de la MexMode) sería formado, y podría ser otorgado su registro legal a través de la Junta Estatal. Antes de que ese acuerdo fuera implementado, la gerencia comenzó las negociaciones con los líderes del sindicato independiente y los aseso-

res de la CAT para acordar un nuevo contrato colectivo. Al siguiente día, el sindicato independiente SITEMEX recibió su registro legal, y el contrato fue depositado y oficialmente aceptado a través de las autoridades laborales de Puebla. Ese primer contrato tuvo un incremento nominal del salario del 10% en reconocimiento a las grandes pérdidas de la compañía durante los nueve meses de lucha y una cláusula que prohibía a los gerentes “gritar o degradar de cualquier manera a los trabajadores”, con el mandato de ofrecer disculpas públicas para los trabajadores por parte de los gerentes que violaran esa prohibición. Se acordó que el contrato tuviera la vigencia inusual de seis meses, dentro de un orden que permitió una nueva negociación en marzo de 2002, cuando la compañía pudo nuevamente reanudar sus operaciones y estar preparada para la temporada de demanda alta.

Cuando el nuevo contrato fue renegociado, los trabajadores recibieron un incremento salarial del 38%, teniendo así la paga más alta de los trabajadores del vestido en la región.

SITEMEX y sus trabajadores de la anterior fábrica de la Kukdong fueron los primeros entre los más de un millón trabajadores de México de las tres mil maquiladoras que han ganado una representación a través de un sindicato independiente. Su solución no fue simple resultado de la aplicación del derecho laboral, sino una lucha política que involucró una multiplicidad de actores, una parte de los cuales se encontraban fuera del territorio mexicano. Esta lucha obrera, como la de otros casos en México (como el de la Alcoa), en la República Dominicana (BJ&B), Guatemala (Choi Hsin and CimaTextiles) y el Salvador (Tainan Enterprises), están comenzando a articularse con redes de apoyo nacionales e internacionales en la que participan sindicatos, pero sobre todo ONGs y otros actores sociales, que han contribuido a que las represión y los despidos no anulen esas luchas.

Hay diferentes formas en las que esas articulaciones tienen lugar. Muchas veces las luchas locales son verdaderamente espontáneas, y sólo después de que ellas han hecho erupción se da la conexión con el apoyo de grupos nacionales e internacionales. Otras veces la lucha es iniciada a través de la organización local, usualmente por sindicatos que después buscan la ayuda nacional e internacional. Pero cada vez más y más frecuentemente, las organizaciones locales forman parte de redes de apoyo nacional e internacional, y las luchas son iniciadas como parte de una estrategia y planeación que cuenta con el apoyo de las organizaciones locales, nacio-

nales e internacionales, todas tomando parte en el desarrollo de la estrategia y las tácticas.

CONCLUSIONES

Aunque los sindicatos se han debilitado frente al modelo neoliberal, no por esto el corporativismo tiende a desaparecer en México. El gobierno de Salinas de Gortari intentó la reconstrucción del antiguo corporativismo de Estado en otro que participara en un pacto productivo con las gerencias. Fracasó, sin embargo, ante políticas de personal que no quisieron realmente compartir con las organizaciones obreras las decisiones del proceso productivo, ni tampoco poner en juego suficientes recursos como bonos por productividad. El segundo intento de combinar neoliberalismo con corporativismo resultó más débil que el primero: fue el pacto por una nueva cultura laboral, con escasos resultados, aunque fijó las bases doctrinarias que ha retomado el nuevo gobierno de Vicente Fox. En la coyuntura de un gobierno federal no priista hay un nuevo intento de restauración corporativa, dotando a los sindicatos primero de una doctrina (la de la justicia social de la Revolución Mexicana ha pasado a la historia, y la incipiente democracia social y el nuevo sindicalismo de Salinas de Gortari también). Es el momento de la doctrina social de la iglesia en su versión corporativa. Sin embargo, faltan las instituciones que soporten la práctica de los actores: esta no puede sustentarse solamente en la ideología. En el viejo corporativismo la institución principal era la figura del presidente de la República, con su gran poder concentrado. En las condiciones actuales, sin embargo, la presidencia se muestra débil y el corporativismo sobrevive más por las redes tejidas de tiempo atrás entre líderes sindicales, funcionarios del gobierno y empresarios. También sobrevive por el convencimiento de la mayoría del empresariado de que el corporativismo ha desempeñado un papel histórico útil para sus intereses de control de las demandas de los trabajadores y erradicación de la disidencia, y que la apertura a la democracia sindical en condiciones de debacle salarial, de falta de identidad de los trabajadores con las empresas, puede ser una aventura muy riesgosa. La experiencia de los gobiernos del PAN en los estados donde tienen el poder muestra que es posible continuar con el *modus vivendi* laboral y sindical entre un partido supuestamente no corporativo y las antiguas corporaciones priistas. Es decir, el corporativismo sindical puede convivir con el neoliberalismo.

lismo económico en ciertas condiciones y en estados con fuertes tradiciones intervencionistas en lo laboral. No basta con una alternancia partidaria para sellar su destino. Todo esto mientras los trabajadores no se decidan a emprender otros rumbos. Los bajos salarios y malas condiciones de trabajo prevalecen desde hace mucho tiempo para la mayoría de los trabajadores en México. Sin embargo, faltan organizaciones y activistas que, como en los años '70, contribuyan a capacitar sindicalmente, a vincular trabajadores descontentos con ONGs y sindicatos, a crear redes de resistencia para evitar que los que protesten sean rápidamente despedidos. Hay casos recientes, como el de la maquila Kukdong en el estado de Puebla, y el de Alcoa en Coahuila, que muestran que el control laboral puede romperse con la formación de frentes amplios de apoyo nacionales e internacionales y que en estos frentes pueden participar sindicatos junto a actores vinculados con el consumo de los productos, organizaciones feministas, religiosas, universitarias e incluso empresas, sin esperar que sean siempre los sindicatos -como sucedió con la central independiente, la UNT, en México- los que encabezan las luchas. La globalización y el neoliberalismo han creado un nuevo terreno de conflictos en el que los actores laborales tradicionales no siempre estarán a la cabeza.

BIBLIOGRAFÍA

- Arteaga, A. y Carrillo, J. 1990 "Automóvil: hacia la flexibilidad productiva" en *El Cotidiano* (México DF: UAM-A) N° 21.
- Carrillo, J. et al. 2002 "Condiciones y relaciones laborales en la maquila" en de la Garza Toledo, Enrique y Salas, Carlos (coords.) *La Situación del Trabajo en México* (México DF: UAM/Plaza & Valdés).
- Covarrubias, A. 1992 *La Flexibilidad Laboral en Sonora* (Hermosillo: El Colegio de Sonora).
- De la Garza Toledo, E. 1990 "Reconversión industrial y cambio en el patrón de relaciones laborales en México" en Anguiano, A. (coord.) *La modernización de México* (México DF: UAM-X).
- De la Garza Toledo, E. 1992 "El TLC y sus consecuencias en la contratación colectiva" en *El Cotidiano* (México DF: UAM-A) N° 48.
- De la Garza Toledo, E. 1993 *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México* (México DF: UNAM).
- De la Garza Toledo, E. 1998 *Modelos de industrialización en México* (México DF: UAM-I).
- De la Garza Toledo, E. 2001 *La formación socioeconómica neoliberal* (México DF: Plaza & Valdés).

- De la Garza Toledo, E. y Melgoza, J. 1994 "Estrategias sindicales y productividad en México". Ponencia presentada en el Seminario Inequalities and New Forms of Popular Representation in Latin America, Columbia University, Nueva York.
- Dunlop, J. T. 1958 *Industrial Relations System* (New York: H. Holt).
- Dussel, E. 1997 *La economía de la polarización* (México DF: JUS).
- Fox, V. 2001 *Anexo Estadístico del Primer Informe de Gobierno* (México DF: Oficina de la Presidencia de la República).
- La Jornada* 2002 "Declaración del Presidente de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos" (México DF) 11 de julio.
- Montiel, Y. 1991 *Organización del Trabajo y Relaciones Laborales en VW de México* (México DF: Cuadernos de la Casa Chata).